

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт физики, технологии и экономики
Кафедра технологии и экономики

**Ненормированный рабочий день как форма принудительного труда
в российском трудовом праве**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа допущена к защите Зав.кафедрой О.А.Чикова _____ дата подпись	Исполнитель: Исакова Виктория Александровна, Обучающийся МЭ-22 группы _____ подпись
Руководитель ОПОП _____ подпись	Научный руководитель: Морозов Геннадий Борисович, Кандидат экономических наук / профессор кафедры технологии и экономики _____ подпись

Екатеринбург 2016

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПЕДАГОГОВ И ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	
1.1. Содержание понятия «рабочее время».....	7
1.2. Сущность оплаты труда.....	21
1.3. Современные проблемы в сфере нормирования и оплаты труда работников в Российской Федерации.....	29
1.4. Зарубежный опыт правового регулирования трудовых взаимоотношений педагогов и других категорий работников.....	37
ГЛАВА 2. О НЕЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЙСТВИЯ РЯДА НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	
2.1. Специфика правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации.....	46
2.2. Предложения по внесению изменений в трудовое законодательство Российской Федерации	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	71
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	75
Приложение 1.....	85
Приложение 2.....	86
Приложение 3.....	87

ВВЕДЕНИЕ

Различными учеными выделяется биологическое, физическое, социальное время, психологическое; циклическое, линейное, и т.д. В гуманитарных науках нередко противопоставляется природное и социальное время. Природа описывается количественно, а любое понимание человеческой общественной жизни требует качественного подхода. Можно сделать вывод о тесной связи восприятия времени с жизнью человека. Время это понятие, отражающее целостную жизнь человека, включая трудовую деятельность. В этом случае речь идет о рабочем времени, нормативах, закрепленных в различных правовых актах.

В Конституции РФ закреплено одно из основных трудовых прав — право на ограничение законом рабочего времени, на выходные и праздничные дни.

Трудовой кодекс РФ устанавливает продолжительность рабочей недели не более 40 часов, а для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.¹

Но в соответствии с частью 6 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа,

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Педагоги имеющие ставку 18 часов осуществляют эту работу вне пределов 18 часов, тратя свое личное время, и этот труд им не оплачивается.²

Работа сотрудников любой организации находится в прямой зависимости от их профессиональных способностей и от их способностей к достижению целей организации. Одним из основных факторов развития этих способностей является оплата труда, которая побуждает человека к деятельности.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации (ст. 7) государство гарантирует своим гражданам достойную жизнь, основой которой является достойный уровень заработной платы. В современных условиях заработная плата является сложной экономической и правовой категорией, представляющей в основном как вознаграждение за труд. Она сильно зависит от влияния внешних и внутренних факторов. Внешние факторы проявляются установлением государством минимального размера оплаты труда, уровнем национального богатства, соотношением спроса и предложения на рынке труда. Внутренние факторы напрямую связаны с процессом труда: производительностью труда, сложностью, характером работы и т.д.³

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным

2 Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 07.05.2013 с изменениями, вступившими в силу с 19.05.2013) «Об образовании в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

3 1. Конституция Российской Федерации [Текст]: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года – М.: «Проспект», 2011. – 48с.

органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.⁴

Но в трудовом законодательстве не урегулирован вопрос оплаты такой работы педагогов, как научная, творческая работа с учащимися, проведение досуговых мероприятий, и другой работы, которую они выполняют помимо преподавательской деятельности.

Объектом исследования являются изучение особенностей нормирования, и оплаты рабочего времени и механизма правового регулирования российского трудового законодательства.

Предметом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в сфере трудовых взаимоотношений педагогов и других категорий работников и правовых норм российского трудового законодательства.

Целью исследования является выявление дефектов норм российского трудового законодательства как фактора ухудшения социального положения населения, осуществляющего трудовую деятельность в стране и разработка предложений изменений и дополнений в законодательство.

Для реализации данной цели необходимо решить следующие *задачи*:

- 1) проанализировать особенности регулирования рабочего времени, нормирование и оплату труда педагогических и других категорий работников;
- 2) выявить содержание современных проблем в сфере трудовых взаимоотношений и определить возможные их последствия;
- 3) рассмотреть действия норм трудового законодательства и определить, эффективны ли они;
- 4) сформулировать предложения по внесению изменений и дополнений в российское трудовое законодательство.

Выполнением этих задач обусловлена структура данной работы.

⁴ Антосенков Е.Г. Нормирование труда - необходимый элемент эффективной организации производства. Оценка ситуации и возможные решения // Человек и труд. 2013. № 10. С.48-52.

Гипотеза. Предполагается, что если осуществить разработку предложений по нормированию труда работников, внесению изменений и дополнений в трудовое законодательство, с дальнейшим их внедрением в деятельность организаций, то это способствует улучшению социального положения населения, осуществляющего трудовую деятельность в России.

Основные методы исследования. В зависимости от решения конкретных задач в ходе исследования были использованы такие общетеоретические методы формирования научного знания, как диалектический метод, раскрывающий возможности изучения экономических явлений в динамическом развитии, взаимосвязи и взаимообусловленности, методы индукции и дедукции, анализа и синтеза, методы экономико-статистического анализа. В процессе выявления основных тенденций и закономерностей, подготовки научных рекомендаций и предложений была использована методология системного подхода.

Информационную базу выпускной квалификационной работы составили статистические данные Федеральной службы государственной статистики, учебная литература, статьи журналов, Интернет-ресурсы.

В соответствии с поставленными целью и задачами определилась логика изложения и структура выпускной квалификационной работы, которая состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы и приложения.

Практическое использование - наличие апробации результатов, выразившееся в участии данной выпускной квалификационной работы в различных конкурсах, где она занимала призовые места, и выступление с докладами на научных конференциях, наличие дипломов, сертификатов, свидетельств и опубликованных статей.

ГЛАВА 1. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПЕДАГОГОВ И ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

1.1. Содержание понятия «рабочее время»

Определение понятия «рабочее время» дано в ст. 91 Трудового кодекса РФ. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.⁵

Категория рабочего времени применяется во многих областях знаний - экономике, социологии, психологии и др. В правовых отношениях рабочее время имеет свою специфику.

В России рабочее время до конца девятнадцатого столетия закон не ограничивал, и оно было чрезмерно продолжительным (по 14-16 часов в сутки). Под напором рабочего движения, особенно ткачей Морозовской мануфактуры (г. Иваново), в России в 1897 г. Был издан первый закон об ограничении рабочего дня 11,5 часам, а для женщин и детей - 10 часами. Но этот закон никак не ограничил сверхурочные работы, что сводило на нет ограничение рабочего дня.⁶

Рабочий день продолжительностью 8 часов впервые в мире законом был введен в России. Он был принят Декретом 1917 г., чем было впервые осуществлено требование международного рабочего движения. С 1928 г. Промышленность России стала переходить на 7-часовой рабочий день и 5-дневную рабочую неделю. Но угроза военного нападения вынудила в июне

5 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

6 Бычин В.Б., Малинин С.В. Нормирование труда: Учебник./ Под ред. Одегова Ю.Г. - М.: Издательство "Экзамен", 2013.-320 с.

1940 г. Вернуться к 8-часовому рабочему дню и 6-дневной рабочей неделе. Во время войны чрезвычайное военное законодательство допускало неограниченное по существу рабочее время, так как вводило обязательную сверхурочную работу. Лишь по окончании послевоенного восстановительного периода в 1956 г. был введен 7-часовой рабочий день (в расчете на 6-дневную рабочую неделю) или 42-часовая 5-дневная рабочая неделя. В 1977 г. Конституция СССР закрепила 41-часовую рабочую неделю. В России она была в 1991 г. сокращена до 40 часов.⁷

Сегодня в Трудовом законодательстве России предусмотрено, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Кроме времени, в течение которого работник обязан выполнять свою трудовую функцию, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и трудовым договором, к рабочему времени относятся, например, специальные перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах (статья 109 ТК РФ); дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей), предоставляемые работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (статья 258 ТК РФ); простои (статьи 74, 157 ТК РФ); перерывы для принятия пищи в

⁷ Бычин В.Б. Организация и нормирование труда: Учебник/ Под ред. Ю.Г.Одегова. - 3-е изд.; перераб. и доп. - М.: Экзамен, 2015.

месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерывы для отдыха и питания (часть 3 статьи 108 ТК РФ).⁸

Классификация рабочего времени по видам поставлена в зависимость от:

- продолжительности рабочего времени, приходящегося на календарную неделю;
- порядка установления;
- правовых последствий применения отдельных видов рабочего времени.

В зависимости от продолжительности:

- рабочее время нормальной продолжительности;
- сокращенное рабочее время;
- неполное рабочее время;
- работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная - ст. 99 Кодекса; ненормированный рабочий день - ст. 101 Кодекса).⁹

Первые три вида являются так называемым «нормированным рабочим временем».

Нормальная продолжительность рабочего времени - это установленная законом норма рабочего времени, которую должны соблюдать стороны трудового договора (работник и работодатель) независимо от формы собственности организации, где осуществляются трудовые отношения. Конвенцией МОТ №47 о сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю, ст. 91 ТК РФ установлена нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

Правовым последствием установления работнику нормальной продолжительности рабочего времени является выплата ему заработной платы в полном размере и не ниже установленного федеральным законом

⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

⁹ Там же.

минимального размера оплаты труда. Следовательно, юридически значимым обстоятельством, определяющим нормальную продолжительность рабочего времени, является количество отработанных часов, приходящихся на календарную неделю. Названное обстоятельство подтверждается:

- документами об установлении работнику рабочего времени в количестве 40 часов в неделю;
- данными учета рабочего времени, подтверждающими отработку 40 часов в неделю.

Сокращенное рабочее время - установленная законом продолжительность рабочего времени менее нормальной, но с полной оплатой.

В ст. 92 ТК РФ закреплено, что сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.¹⁰

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных ч. 1 ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.¹¹

Федеральным законодательством может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других

¹⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

¹¹ Там же.

категорий работников (педагогических, медицинских и других работников). Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Правовым последствием установления сокращенной продолжительности рабочего времени является сохранение за работником всех предусмотренных законодательством льгот и преимуществ, включая права на получение заработной платы в полном размере и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Таким образом, несмотря на уменьшение количества рабочих часов в неделю, сокращенная продолжительность рабочего времени не ограничивает права работников, в том числе и право на получение заработной платы в полном размере. То есть работа на условиях сокращенного рабочего времени по предоставляемым льготам не отличается от работы с нормальной продолжительностью рабочего времени, фактически работникам с сокращенным рабочим временем производится доплата за неотработанные до нормальной продолжительности рабочего времени часы. Указанная доплата входит в заработную плату работников с сокращенным рабочим временем.¹²

В связи с изложенным можно выделить следующие юридически значимые обстоятельства, характеризующие сокращенное рабочее время:

12 Антосенков Е.Г. Нормирование труда - необходимый элемент эффективной организации производства. Оценка ситуации и возможные решения // Человек и труд. 2013. № 10. С.48-52.

- установление рабочего времени в соответствии с действующим законодательством продолжительностью менее сорока часов, приходящейся на каждую календарную неделю;
- соблюдение установленной продолжительности сокращенного рабочего времени;
- сохранение за работниками с сокращенным рабочим временем предусмотренных законодательством льгот, в том числе права на получение заработной платы в таком же размере, как и работниками с нормальной продолжительностью рабочего времени.

Термин «неполное рабочее время» охватывает:

- неполный рабочий день;
- неполную рабочую неделю.

Неполное рабочее время, как и сокращенное рабочее время, устанавливается продолжительностью менее 40 часов в неделю. Однако неполное рабочее время вводится по соглашению между работодателем и работником, заключенному в письменной форме. Отсутствие письменных документов лишает стороны трудового договора права при возникновении спора ссылаться на свидетельские показания для подтверждения условий соглашения о неполном рабочем времени.

По общему правилу работодатель не вправе в одностороннем порядке вводить неполное рабочее время, например при отсутствии объема работ. Отсутствие согласия работников или их полномочных представителей на введение неполного рабочего времени позволяет требовать оплаты неотработанных не по вине работника часов как простоя.

Из общего правила есть исключение, когда работодатель может стать инициатором введения неполного рабочего времени. В этом

случае он должен предупредить работника об изменении существенных условий труда в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ч. 2 ст. 73 ТК РФ). В случаях, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ч. 5 ст. 73 ТК РФ). Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается по п. 2 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников с предоставлением работнику гарантий и компенсаций.¹³

Согласно ч. 1 ст. 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также

лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.¹⁴

¹³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Юридически значимые обстоятельства, доказанность которых позволяет признать рабочее время неполным:

- наличие добровольного волеизъявления работника на установление неполного рабочего времени;
- использование понятия «неполное рабочее время» предполагает доказывание уменьшения количества рабочих часов в каждой календарной неделе (уменьшение количества отработанных в течение календарной недели часов производится путем сокращения ежедневной работы либо количества рабочих дней в течение календарной недели);
- неполное рабочее время предполагает выплату заработной платы пропорционально отработанному времени или выполненному объему работ (главное отличие неполного рабочего времени от сокращенного рабочего времени).

В статье 102 ТК РФ предусмотрена возможность по соглашению сторон трудового договора устанавливать работнику режим гибкого рабочего времени. При указанном режиме отдельным работникам (женщинам-матерям, учащимся и другим) или коллективам подразделений в установленных пределах времени разрешается самим определять начало и окончание своей работы в течение рабочего дня при условии обязательного нахождения на

рабочих местах в строго фиксированное время и отработки суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и так далее).¹⁵

Обязательным условием применения режимов гибкого рабочего времени является обеспечение точного учета отработанного времени, выполнения установленного производственного задания каждым работником и действенного контроля за наиболее полным и рациональным использованием рабочего времени каждым работником в периоды как гибкого, так и фиксированного времени. Учет рабочего времени производится в соответствии с табелем учета использования рабочего времени и расчета заработной платы и табелем учета использования рабочего времени.

Основным элементом режима гибкого рабочего времени являются скользящие (гибкие) графики работы. Соглашение о гибком рабочем времени может быть достигнуто как на определенный срок, так и без указания срока. Установление гибкого рабочего времени оформляется приказом руководителя.

Решение о применении режима гибкого рабочего времени принимается администрацией совместно с профсоюзным органом с учетом мнения соответствующих трудовых коллективов как при приеме работников на работу, так и с уже работающими.

Использование режима гибкого рабочего времени имеет место в тех случаях, когда по каким-либо причинам дальнейшее применение обычных графиков затруднено или малоэффективно, а также когда это обеспечивает более экономное использование рабочего времени, способствует более слаженной работе коллектива.

¹⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

Только при наличии объективных оснований в организации может вводиться сменный режим работы. Согласно статье 103 ТК РФ основаниями для применения в организациях режима сменной работы являются:

- длительность производственного процесса, превышающая допустимую продолжительность ежедневной работы;
- эффективность использования оборудования;
- увеличение объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Продолжительность рабочего времени в течение смены определяется в зависимости от установленной нормы рабочего времени и вида рабочей недели. Труд работников регулируется графиком сменности, при составлении которого учитывается мнение представительного органа работников. Графиком определяется переход работника из одной смены в другую.

Как правило, график сменности прилагается к коллективному договору, однако, он может быть и самостоятельным локальным нормативным актом.

Работодатель обязан довести утвержденный график сменности до каждого работника не позднее, чем за один месяц (статья 103 ТК РФ). Однако статьей 73 ТК РФ предусмотрено, что работника должны уведомить в письменной форме не менее чем за два месяца в случае, если введение графика сменности обусловлено изменением существенных условий договора. Работа в течение двух смен подряд не допускается, даже при согласии работника.¹⁶

¹⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

График сменности должны соблюдать, как работодатель, так и работник. Работник не вправе менять предусмотренную графиком очередность смен без согласования с работодателем. Работодатель не вправе привлекать работника к труду вне графика кроме сверхурочных работ.

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- для сверхурочной работы,
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени является самостоятельным видом рабочего времени. Данный вид рабочего времени не совпадает ни с одним из рассмотренных видов. Лица, работающие на условиях нормальной продолжительности рабочего времени, могут быть привлечены к работе свыше 40 часов, приходящихся на календарные недели; работники с сокращенным рабочим временем также могут выполнять работу за рамками установленной для них продолжительности рабочего времени. Юридически значимые обстоятельства, характеризующие работу за пределами нормального рабочего времени как самостоятельный вид рабочего времени:

- выполнение вспомогательной роли по отношению к основным видам рабочего времени (названное обстоятельство

подтверждается данными учета рабочего времени работника, отработавшего сверх установленной для него нормы часов);

- обстоятельством, характеризующим работу за пределами, установленной для работника нормы часов, является привлечение к данной работе на основании добровольного волеизъявления работника либо приказа полномочного представителя работодателя, изданного в соответствии с действующим законодательством (данное обстоятельство подтверждается письменным заявлением работника, заключенным с ним договором о выполнении работы за пределами установленной ему нормы часов, а также приказом полномочного представителя работодателя);

- рабочее время за пределами нормы установленных для работника часов характеризуется возникновением у работодателя обязанности дополнительной оплаты в соответствии с законодательством и заключенным с работником соглашением.

Основным документом, подтверждающим учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, является Табель учета рабочего времени. Практика свидетельствует о следующих видах учета рабочего времени:

- поденный (когда работник имеет одинаковую продолжительность рабочего дня ежедневно);

- еженедельный (когда продолжительность ежедневной работы может быть различной по договоренности между работником и работодателем, но недельный конечный результат должен быть в рамках закона, т.е. не более 40 часов в неделю);

- суммированный (когда продолжительность рабочего времени в день, в неделю может быть различной, но переработка в одни дни компенсируется недоработкой в другие, однако за учетный

период (месяц, квартал, год) работник должен отработать установленную норму часов).¹⁷

В соответствии со статьей 99 ТК РФ привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих исключительных случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель

¹⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.¹⁸

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Законодатель обязывает работодателя вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины; работники моложе 18 лет; другие категории работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Аналогичный порядок закреплен в отношении инвалидов, работников, имеющих детей - инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет; работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (часть 3 статьи 259 ТК РФ); отцов, воспитывающих детей соответствующего возраста без матери, и на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (статья 264 ТК РФ). Не считается сверхурочной работа по совместительству, а также работа сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемая работником с

18 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

ненормированным рабочим днем, если она компенсируется ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.¹⁹

Статья 99 ТК РФ предусматривает максимально допустимое число часов сверхурочных работ в году и в течение 2 дней подряд для каждого работника: сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Довольно частым нарушением является отсутствие оплаты в повышенном размере сверхурочной работы. При этом работодатели обязательные доплаты к заработной плате якобы заменяют повышенным размером должностного оклада, премированием и тому подобным. Но в данном случае речь идет об установлении повышенной оплаты труда по сравнению с той же работой у того же работодателя при нормальных условиях (статья 149 ТК РФ). Это означает, что работник вправе обжаловать в суде действия работодателя.²⁰

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной

¹⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

²⁰ Там же.

политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Но в трудовом законодательстве не урегулирован вопрос оплаты такой работы педагогов, как научная, творческая работа с учащимися, проведение досуговых мероприятий, и другой работы, которую они выполняют помимо преподавательской деятельности.

В примечании 3 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г. 2075 № «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» сказано, что за преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере. Но если педагог работает сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени, не является ли это сверхурочной работой? Законодатель в статье 99 Трудового кодекса Российской Федерации дает определение сверхурочной работы: «Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период».²¹ Из чего можно квалифицировать не преподавательскую работу педагога сверхустановленных часов ставки, как сверхурочную. Которая в соответствии со статьей 152 Трудового

21 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

кодекса РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.²²

1.2. Сущность оплаты труда

Работа сотрудников любой организации находится в прямой зависимости от их профессиональных способностей и от их способностей к достижению целей организации. Одним из основных факторов развития этих способностей является оплата труда, которая побуждает человека к деятельности.

Оплата труда – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. Однако фундаментальная экономическая наука оперирует термином «заработная плата», а не термином «оплата труда» в который включаются все компенсации за труд, поэтому расширительная трактовка данного термина вполне обоснована. В то же время законодательные акты трактуют заработную плату как компенсацию за определенные характеристики труда, и совершенно не противоречат ее содержанию как цены ресурса труд, а только развивают определение в практическом направлении.²³

В современной экономической теории заработная плата определяется как «...цена, выплачиваемая за использование труда»,

22 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

23 Владимирова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп.-М.: Издательский Дом "Дашков и Ко", 2015.-300 с.

при этом термин «труд» рассматривается как широкое понятие. Он включает в себя оплату труда рабочих самых разных профессий, специалистов всех профилей и владельцев мелких предприятий в сфере обслуживания населения.²⁴

Самая распространенная точка зрения на определение заработной платы – это ее представление в качестве «вознаграждения за труд, оговоренного договором с работодателем и определяемого количеством и качеством труда». Соответствующие определения представлены в работах Л. А. Сыроватской, В. С. Андреева, В. Н. Толкуновой. Это положение закреплено и в законодательных актах нашей страны. В частности, ст. 129 ТК РФ под заработной платой понимает «...вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».²⁵

Исследование сложившихся точек зрения в отношении заработной платы позволяет сделать общий вывод – не существует единого подхода к определению заработной платы, что и обуславливает актуальность исследования в данном направлении. В

24 Генкин Б.М. Экономика и социология труда.- М.: НОРМА – ИНФРА, 2012.

25 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

настоящее время это понятие рассматривается чаще всего как вознаграждение за труд либо как цена труда.

По мнению А. А. Греховой, заработная плата как экономическое явление представляет собой цену аренды рабочей силы. Среднерыночная величина данного показателя находится в зависимости от многих факторов: демографических, социальных, экономических. Кроме того, заработная плата должна отражать рыночное положение организации, создавая для работников стимул к повышению эффективности труда.²⁶

Из понимания природы заработной платы вытекают две ее основные функции: воспроизводственная и стимулирующая.

1. Воспроизводственная функция предполагает обеспечение работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы без увеличения состава обеспечиваемой семьи.

2. Стимулирующая функция предполагает установление зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

В рамках рыночной экономики выделяют еще две функции: платежеспособного спроса и социальную, которые отражают специфические рыночные условия заработной платы.

Необходимо отметить, что 95 -ая конвенция Международной организации труда (МОТ) связана с защитой заработной платы (принята 8 июня 1949 г., вступила в силу с 24 сентября 1952 г.). Согласно первому пункту этой конвенции, заработная плата выражает любое вознаграждение, любой заработок, вычисленный

²⁶ Грехова А. А. Заработная плата как понятие // Челябинский гуманитарий. – 2012. Т. 1. № 10. – С. 32-35

денежной единицей или установленный национальным законодательством, выплачиваемый собственником работнику за выполненный труд или же за оказанную услугу на основе письменного или устного соглашения о принятии на работу.²⁷

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и работодателя. Для работника заработная плата является главной и основной статьей его личного дохода, средством повышения уровня благосостояния его самого и членов его семьи. Следовательно, стимулирующая роль заработной платы заключается в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работников представляет собой одну из основных статей затрат на производство.

С одной стороны, работодатель заинтересован в снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, а, с другой стороны, заинтересован повысить ее качество, а значит, увеличить расходы на ее содержание, если это позволит увеличить прибыль предприятия за счет стимулирования инициативы работников.

Итак, по поводу сущности понятий «оплата труда» и «заработная плата» среди исследователей нет единодушия. Одни авторы считают их синонимами, другие отличают их друг от друга и соотносят как родовое понятие (оплата труда) и основной элемент родового понятия (заработная плата).

Как экономическая категория заработная плата выражает цену рабочей силы и зависит от спроса и предложения. С учетом

27 Ершов В.В., Ершова Е.А. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право // Трудовое право. – 2012. – № 1. – с.12-19.

спроса и предложения происходит продажа рабочей силы, которая оформляется соответствующим договором.

Под системой оплаты труда понимается способ установления зависимости величины заработной платы от количества и качества, а также результатов труда, хотя, как отмечают Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова, по смыслу ст. 135 ТК РФ системой оплаты труда является «совокупность правил определения заработной платы». Большинство отечественных экономистов выделяют следующие системы оплаты: простую повременную, повременно-премиальную, прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-сдельную и аккордную. Ряд авторов выделяют еще и коллективную (бригадную) сдельную систему.²⁸

Все системы оплаты труда в зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения результатов труда, принято подразделять на формы заработной платы.²⁹

На сегодняшний день существует множество различных классификаций как систем оплаты, так и ее форм, которые, по мнению В. Ф. Овчинникова, часто противоречат друг другу и которые трудно признать удовлетворительными или научно обоснованными. Так, например, в солидном справочном издании для директоров предприятий рекомендовано выделять три формы оплаты труда: сдельную, повременную и контрактную. В учебнике авторитетных ученых МГУ в качестве третьей формы выделяется бестарифная форма, к которой отнесены системы заработной платы:

а) с индивидуальными квалификационными коэффициентами, б) с

28 Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России – М.: Юрист, 2011.

29 Грехова А. А. Заработная плата как понятие // Челябинский гуманитарий. – 2012. Т. 1. № 10. – С. 32-35

«вилками» соотношений в оплате, в) договорная и г) комиссионная.

Нередко приходится читать и слышать, что в зависимости от организации труда (не от числа исполнителей – субъектов труда) формы заработной платы могут быть индивидуальными и коллективными. Имеются предложения выделять однофакторные и многофакторные системы заработной платы.³⁰

Здесь необходимо отметить, что ряд отечественных авторов публикаций по вопросам экономики и организации труда вообще не делают различий между категориями «форма» и «система» оплаты труда, рассматривая их как единое целое. Так, В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина отмечают, что формы и системы оплаты труда отражают зависимость оплаты труда от норм труда, от элементов тарифной системы и от показателей, характеризующих количество и качество затраченного труда. Похожее определение формулирует А. И. Рофе. В качестве элемента организации заработной платы Р. А. Яковлев выделяет только системы оплаты труда, которые, по мнению автора, обеспечивают связь между результатами труда работника (индивидуальными и коллективными), нормами труда и нормами оплаты.³¹

Б. М. Генкин дает определение как формы, так и системы заработной платы. Форма заработной платы, по его мнению, характеризует соотношения между затратами рабочего времени, продуктивностью труда работников и величиной их заработка. В определении, предложенном автором, не выделен существенный признак, в соответствии с которым может быть проведена

30 Овчинников В. Ф. Систематизация систем (о формах и системах заработной платы) // Вестник Удмуртского университета. – 2015. № 2-1. – С. 63-66.

31 Яковлев Р. А. Оплата труда на предприятии. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2011. – 210 с., с. 95.

классификация применяемых на предприятии форм оплаты труда. В то же время Б. М. Генкин традиционно выделяет две формы оплаты: сдельную и повременную. Система заработной платы, считает автор, характеризует взаимосвязи элементов заработной платы: тарифной части, доплат, надбавок, премий. Однако система заработной платы определяет не только способ использования тарифной части, доплат, надбавок, премий, но и норм труда, а это не находит отражения в определении. Автор лишь отмечает, что существуют десятки систем заработной платы.³²

Интересна точка зрения Т. В. Сухановой, по мнению которой форма заработной платы указывает способ ведения учета затраченного труда, применяемый при исчислении платы за труд. Учет затраченного труда можно вести непосредственно в рабочем времени или в овеществленном рабочем времени (результате труда – продукте), учет которого, в свою очередь, может осуществляться как индивидуально – по каждому работнику, так и коллективно – по группе работников; как через продукцию произведенную (выполненный объем работ), так и через проданную.³³

Следует отметить, что большинство предприятий в России сейчас строят свои модели оплаты труда, используя элементы именно тарифной системы. На сегодняшний день существуют две основные системы заработной платы – сдельная и повременная. Различие между ними состоит в том, что берется за основу определения размера заработка.

32 Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник / 4-е изд.; М.: НОРМА, 2011.

33 Суханова Т. В. Классификация форм и систем заработной платы: управленческий подход // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2011. № 1. – С. 22-29.

Месячный заработок повременщика зависит от количества проработанного времени и исчисляется исходя из того, какие устанавливаются тарифные ставки – часовые или дневные. При часовых тарифных ставках заработок определяется путем умножения часовой тарифной ставки на количество отработанных в течение месяца часов; при дневных тарифных ставках – путем умножения дневной тарифной ставки на количество отработанных в течение месяца дней.

При сдельной системе оплаты труда труд работников подлежит нормированию. Нормирование регулируется ст.159-163ТК РФ. Нормы труда являются «конкретным выражением меры труда в конкретной организации, т.е. общественно необходимых затрат рабочего времени, которые складываются в условиях рынка». Существует три вида норм труда: нормы выработки, нормы времени и нормы обслуживания. Они устанавливаются в организациях работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или коллективным договором.

Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений любых типов и видов всегда были и остаются по сей день наиболее актуальными независимо от общественно-политического строя, который функционирует на данном этапе, так как от четко разработанных систем оплаты труда зависит не только социальная и творческая активность педагогических работников, но и конечные результаты образовательных учреждений в их многогранной деятельности, особенно в области организации инновационных процессов в образовании и повышении качества образования и воспитания детей.³⁴

34 Алфёров Ю. С. Нормирование нагрузки учителей в развитых странах // Педагогика. 2014.№4. С. 77.

Раскрытие содержания и структуры педагогического труда позволяет выделить его особенности, имеющие принципиальное значение для организации и регулирования оплаты труда педагогических работников (табл.1).

Таблица 1

Особенности оплаты труда педагогических работников

Особенности педагогического труда	Их идентификация в системе оплаты труда
Образование - трудоемкая отрасль	Проблемы его финансирования связаны, прежде всего, с финансированием заработной платы сотрудников образовательных учреждений
Полифункциональный характер труда, проявляющийся в многообразии целей образовательного процесса, имеющих приоритетное значение.	Существует сложности и специфика измерения количественных и качественных параметров педагогического труда, влияющих на уровень заработной платы, при этом существует возможность их обособленного измерения и ранжирования по значимости на основе построения коэффициентной системы заработной платы.
Двойственная природа педагогического труда: труд, с одной стороны - коллективный, с другой - индивидуальный	Система заработной платы должна быть ориентирована на развитие интеграции коллективных и индивидуальных форм премирования работников образовательных учреждений для достижения целей образования
Воздействие педагогического труда на широкий круг потребителей образовательных услуг - бизнес, население, государство	Необходимость достойной оценки педагогического труда в силу его востребованности всеми субъектами рынка и необходимости развития института частного-государственного партнерства при финансировании заработной платы
Творческий характер труда, отличающийся значительным удельным весом эвристических и	Эта особенность требует усилий различной степени интенсивности от педагогов, которая должна быть воплощена через систему дифференциации в

нестандартных трудовых операций	оплате труда
Труд связан с высоким образовательным цензом и требует пожизненного повышения квалификации	Образование и повышение квалификации должны быть приоритетно отражены в системе заработной платы как гарантированной, так и негарантированной

Оплата труда педагогических работников устанавливается на основе должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад педагогического работника устанавливается на основе отнесения занимаемой должности к профессиональной квалификационной группе, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. В профессиональной квалификационной группе профессии подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии.

Должностные оклады, ставки заработной платы работников образовательной организации определяются исходя из базовых окладов, базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

1.3. Современные проблемы в сфере нормирования и оплаты труда работников в Российской Федерации

Система оплаты труда педагогических работников в последние годы реформируется. Во-первых, в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. 599 № ,597 № уровень оплаты их труда повышается, во-вторых, в публичных выступлениях В. В. Путина, а также в принятой в конце 2012 г. «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2018–2022 гг.» сформулирована задача перейти к так называемому эффективному контракту.³⁵ Курс на эти преобразования выдвигает на повестку дня проведение мониторинговых исследований, которые позволили бы проследить процесс изменения заработной платы педагогических работников, а также выявить факторы, способствующие реформированию системы оплаты труда или тормозящие его.

В соответствии с концепцией эффективного контракта, предложенной Я. И. Кузьминовым, для создания продуктивных трудовых взаимоотношений между образовательными организациями и работающими в них педагогами важно обеспечить такое денежное и прочее материальное вознаграждение, при котором преподаватель не испытывал бы недостатка в материальных и культурных благах и мог бы обеспечивать свою семью на желательном для него уровне. Проблемой оказывается определение такого измерителя уровня оплаты труда педагога, который был бы достаточным для формирования эффективных взаимоотношений между педагогом и образовательной организацией в разных по

35 Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» // СПС «КонсультантПлюс».

уровню социально-экономического развития субъектах Российской Федерации.³⁶

Согласно последним данным, в России средняя [зарплата педагога](#) колеблется от 15 до 20 тысяч рублей в месяц, при этом очень большое значение имеет регион.

Данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации о заработной плате педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, педагогических работников образовательных учреждений общего образования, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования за первый квартал 2016 года, а также ряд других статистических показателей, предоставляемых Росстатом, отражают дифференциацию и неравенство доходов населения (приложения 3-1).

В соответствии с указами президента к 2018 году зарплаты врачей, преподавателей вузов и научных сотрудников должны вырасти до %200 от средней зарплаты в регионе, а школьных учителей, соцработников, медсестер должны быть доведены до %100 от этой величины. А вот цифры Росстата по итогам первого полугодия: средняя зарплата в России 124 33 — руб., а у учителей она 745 35 — руб. (на %7,9 выше средней по стране), у врачей 496 46 — руб. (на %40,4 выше средней).³⁷

Среднемесячная зарплата врачей в столичных медучреждениях в январе - июле 2015 года выросла на %4,6 по сравнению с аналогичным периодом прошлого года и составила 136 78 руб.,

36 Организация и нормирование труда // Под ред. Адамчука В.В. – М.: Финстатинформ, 2013.

37 Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] // [сайт]. [2016]. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 28.05.2016).

сообщает Агентство городских новостей «Москва» со ссылкой на «Аналитический центр».³⁸

В июле 2015 года министр образования Дмитрий Ливанов сообщил сенаторам: у педагогов общего образования зарплата выросла за первый квартал на 4,5%. А «Российская газета» вслед за министром отметила, что зарплата учителей в Москве за 5 лет выросла с 39,2 тыс. руб. до 71 тысячи. По данным Росстата — 162 63 рубля.

Однако эти цифры удивляют и учителей, и врачей. Из регионов пишут с возмущением: «Это в Москве такие зарплаты, а мы за ту же работу даже мечтать о таких деньгах не можем!» Но и москвичи утверждают, что не получают подобных денег, удивляясь: кто и как считает их доходы? К тому же были разъяснения: в этот общий «счет» не включаются зарплаты главврачей и директоров школ.

«Новая газета» провела собственное исследование роста зарплаты педагогических работников. Вот некоторые из представленных на сайте Новой газеты результаты их исследований:

1. Волгоград. «Учитель русского языка, нагрузка в школе 27 часов, 2,25 часа — обучение индивидуально на дому и 0,5 ставки педагога-организатора. Строка 2000 рублей в платежке — оплата медицинского осмотра, который обязан оплачивать работодатель. И в результате при такой нагрузке зарплата 125 21 — руб. 51 коп. Росстат: средняя зарплата в Волгоградской области по итогам первого полугодия 968 27 — рублей. Но учитель русского, приславший платежку, ведет 27 часов — это полторы ставки (на

38 Агентство федеральных расследований [Электронный ресурс] // [сайт]. [2016]. URL: <http://flb.ru> (дата обращения: 21.05.2016).

одну ставку учитель работает 18 часов в неделю), на полставки работает педагогом-организатором — это уже 2 ставки. И еще 2,25 часа обучает на дому ребенка, который по состоянию здоровья не может пока ходить в школу, но числится ее учеником. И при такой нагрузке педагог недотягивает до средней зарплаты по региону. «Новая газета» направила запрос в Роструд: какая максимальная урочная нагрузка разрешена учителю? Ответ: «Разделом VII приложения 2 № к приказу Минобрнауки России от 1601 № 22.12.2014 для отдельных категорий педагогических работников установлены верхние пределы учебной нагрузки. Учителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в их числе не указаны». Перевод на русский: верхний предел учебной нагрузки учителя законодательно не ограничен, две ставки — не предел».³⁹

2. Иваново. «Учитель, нагрузка 20 часов и классное руководство. Получается до вычета налога 214 12 рублей. В платежке за сентябрь получилось больше: было 17 замещений в течение месяца. Но на руки это все равно 606 13 рублей 79 копеек». Росстат: средняя зарплата учителей в Ивановской области 184 24 рубля.⁴⁰

3. Тамбовская область. «Учитель, нагрузка 21 час в неделю. 2700 рублей в платежке — оплаченный им медицинский осмотр, который по ТК РФ должен оплачивать работодатель, возвращен в виде премии. Зарплата за сентябрь 2015 года 102 13 — рубля».

39 Электронное периодическое издание «Новая газета». [Электронный ресурс] // [сайт]. [2016]. URL: <http://www.novayagazeta.ru/society/70577.html> (дата обращения: 29.05.2016).

40 Электронное периодическое издание «Новая газета». [Электронный ресурс] // [сайт]. [2016]. URL: <http://www.novayagazeta.ru/society/70577.html> (дата обращения: 29.05.2016).

Росстат: в Тамбовской области средняя зарплата учителей 649 25 рублей.

4. Чукотский АО. «Учитель начальных классов — ставка, плюс три часа дополнительного образования, плюс 0,35 ставки — группа продленного дня, получил в сентябре 580 54 руб. 86 копеек». Росстат: на Чукотке средняя зарплата учителя 820 77 — рублей.

5. Астраханская область, г. Нариманов. «Учитель математики в средней школе. Нагрузка 38 — часов, а зарплата с вычетом налога в сентябре 854 16 — руб. 17 копеек. Это две с лишним ставки, работа шесть дней в неделю: четыре дня — по 6 уроков, и еще два — по .«7 Росстат: средняя зарплата учителя в Астраханской области 712 29 — рублей.⁴¹

Переход России с 1991 года к рыночным условиям хозяйствования и формирование различных организационно-правовых форм организаций существенно изменили характер трудовых отношений между работодателями и работниками. Это коснулось и сферы образования.

Ведомственная разобщенность образовательных учреждений, наличие государственных и частных ВУЗов на территории регионов с различными источниками финансирования создают трудности не только в формировании образовательных программ, обеспечивающих высокое качество образования, но и проблемы в сфере трудовых прав педагогических работников ВУЗов, в том числе по оплате их труда. Наблюдается значительная дифференциация в требованиях к квалификации, в трудовых функциях и размерах заработной платы преподавателей в разных ВУЗах, что связано не только с

41 Электронное периодическое издание «Новая газета». [Электронный ресурс] // [сайт]. [2016]. URL: <http://www.novayagazeta.ru/society/70577.html> (дата обращения: 29.05.2016).

различным финансовым состоянием образовательных учреждений, их конкурентоспособностью, но и с недостатками в трудовом законодательстве.

В настоящее время российское трудовое законодательство на практике не обеспечивает в полной мере защиту нарушенных трудовых прав педагогических работников ВУЗов, в том числе по оплате труда по следующим причинам:

- во многих ВУЗах, особенно в коммерческих, отсутствуют грамотные локальные нормативно-правовые акты, в том числе Положения об оплате труда, коллективные договоры, трудовые договоры с педагогическими работниками;
- отсутствие во многих ВУЗах даже примерных норм времени на все виды работ (кроме учебной) для педагогических работников ВУЗа, что не обеспечивает справедливую оплату их труда;
- руководители ВУЗов часто сознательно нарушают нормы Трудового кодекса РФ в части организации оплаты труда работников, не обсуждая Положение об оплате труда с профсоюзами и работниками до его утверждения и не знакомя с ним работников при приеме на работу;
- юридическая безграмотность самих работников ВУЗов либо страх потерять работу не позволяет им отстаивать свои нарушенные трудовые права, в том числе и по оплате труда;
- низкая активность профсоюзных организаций либо их отсутствие в ВУЗе позволяет недобросовестному работодателю не исполнять обязанности по своевременной выплате заработной платы в установленных договором размерах;

- нарушения работодателями действующих федеральных и локальных нормативных правовых актов при проведении конкурсного отбора на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава (ППС) в ВУЗах, приводящих к необоснованным отказам в заключении трудовых договоров с педагогическими работниками;
- бесконтрольное перераспределение работодателем бюджетных и внебюджетных средств ВУЗа в интересах руководства, что ведет к снижению выделяемых денежных средств на премирование работников и их социальные нужды;
- судебные органы, как правило, игнорируют злоупотребления и нарушения правовых норм в принятых в ВУЗах Положениях об оплате труда, Положениях о порядке проведения конкурсного отбора на замещение вакантных должностей ППС, не дают им грамотной правовой оценки и, соответственно, выносят решения в пользу работодателей, отказывая в исках работникам;
- руководитель ВУЗа практически не несет личную материальную ответственность за нарушения в сфере оплаты труда своих работников, за игнорирование решений суда, а в случае исполнения судебных решений выплачивает взысканную заработную плату за счет средств ВУЗа;
- слабая антикоррупционная деятельность правоохранительных органов, не привлекающих к уголовной ответственности должностных лиц ВУЗов за злоупотребления служебными полномочиями и за дискриминацию работников в сфере труда.

Недостатки действующих систем оплаты труда педагогических работников ВУЗов ведут к снижению мотивационной функции заработной платы, что в свою очередь ухудшает качество

образовательных услуг, порождает скрытый саботаж и рост социальной напряженности в образовательных учреждениях. Этому способствует и наблюдаемый рост масштабов коррупции в сфере высшего образования.⁴²

В российских ВУЗах до настоящего времени не разработан эффективный механизм организации заработной платы, который создавал бы реальную связь между качественными результатами труда педагогических работников и размерами материального вознаграждения, экономически стимулировал бы повышение отдачи педагогического труда и интересовывал преподавателя в повышении собственной квалификации.

Отсутствие мотивации труда ведет к снижению качества образования в ВУЗах, поскольку преподаватели в целях поддержания уровня своего благосостояния вынуждены работать на условиях внешнего совместительства в других учебных заведениях. Соответственно страдают как учебная, так и другие виды деятельности преподавателей ВУЗов как по основному месту работы, так и по совместительству.

Одним из важных аспектов управления ВУЗом является разработка эффективной системы оплаты труда профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала. Введенная с 01.12.2008 Постановлением Правительства РФ 583№ от 05.08.2008 новая система оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, к которым относятся государственные ВУЗы, не привела к ожидаемым позитивным результатам для педагогов.

42 Ротин М. Г. Правовой статус педагогического работника: опыт сравнительного анализа законодательного регулирования // Научно-методический журнал «Концепт». – 2016. – Т. 15. – С. 2131–2135.

Разница между заработной платой ректора, проректоров и средней заработной платой основного персонала ВУЗа, которая была ограничена данным Постановлением 5 -кратным, а затем 8 -кратным размером, в настоящее время в некоторых ВУЗах страны составляет более 80 раз. К примеру, по данным сайта Агентства федеральных расследований⁴³ в 2015 году доходы первого проректора Высшей школы экономики составили 39,3 млн. рублей, ректора Всероссийской академии внешней торговли 37,9 – млн. рублей, ректора Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ 36,9 – млн. рублей и так далее – всего 209 руководителей государственных ВУЗов с доходами выше 5 млн. рублей. Одновременно среднемесячный заработок преподавателей большинства ВУЗов по основному месту работы остается на уровне 40-16 тыс. рублей, то есть годовой доход не превышает 500 тыс. рублей. Таким образом, происходит бесконтрольное перераспределение бюджетных и внебюджетных средств ВУЗов в интересах руководства, однако даже установленные проверки правоохранительных органов злоупотребления служебными полномочиями должностных лиц не приводят к возбуждению уголовных дел.

Отсутствие государственного контроля и действенных мер в отношении руководителей ВУЗов уже много лет ведет к значительному увеличению административно-управленческого персонала и необоснованному сокращению профессорско-преподавательского состава практически во всех российских ВУЗах. При этом повсеместно нарушаются правовые нормы Трудового кодекса РФ,

43 Агентство федеральных расследований [Электронный ресурс] // [сайт]. [2016]. URL: <http://flb.ru> (дата обращения: 21.05.2016).

положения федеральных законов о высшем образовании, игнорируются приказы Минздравсоцразвития РФ 217 № н от 1 № ,05.05.2008н от ,11.01.2011 которыми установлены профессиональные квалификационные группы должностей работников ВУЗов и квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов.

1.4. Зарубежный опыт правового регулирования трудовых взаимоотношений педагогов и других категорий работников

Современные тенденции общественного развития требуют особого внимания со стороны государства к профессии педагога, учителя, его правовому и социальному статусу. Международными документами статус учителя определён в Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ «О положении учителей» (принята 05.10.1966 г. Специальной межправительственной конференцией по вопросу о статусе учителей).⁴⁴

В Рекомендации признаётся ведущая роль учителей в развитии образования. Профессия учитель должна быть окружена уважением в обществе, что соответствует тому общественному вкладу, который педагогические работники вносят в его развитие. Поэтому учитель должен иметь соответствующий социальный статус. «Права человека,— считает Н. М. Канаев, участник Межправительственной конференции ЮНЕСКО в Париже 1966 года, - начинаются с прав учителя. Если учитель бесправен и едва сводит концы с концами,

⁴⁴ Международные нормативные акты ЮНЕСКО. М., 1993. С. 122.

то он никогда не сможет передать ученикам, будущему поколению, веру в права человека, даже если он выучит наизусть Всеобщую декларацию прав человека».⁴⁵

В международных документах определены профессиональные свободы учителя такие, как: участие в разработке новых образовательных программ, учебников и учебно-методических пособий, ограждение от необоснованного вмешательства в профессиональную деятельность, обжалование необоснованных действий и оценок его труда. В статьях Рекомендации получили юридическое определение права учителей на различные привилегии и пособия (за выслугу лет, по старости, по уходу за ребёнком и другие) а также их обязанности. Данные Рекомендации ЮНЕСКО/MOT, которые затрагивают профессиональную деятельность педагогов, являются своеобразным международным стандартом. В различных странах должны быть учтены положения Рекомендации и соответственно внесены изменения и дополнения в нормы национального законодательства по вопросам прав и статусных характеристик учителей в ряде европейских стран педагогические работники имеют специальный правовой статус. Условия его сходны с условиями статуса гражданских служащих, как, например, в Бельгии. В других странах Европы правовой статус педагогов зависит от того в каком секторе образования общественном или частном они осуществляют свою деятельность. В общественном секторе образования учителя, как правило, становятся государственными служащими, в частном – нет. Странами, относящими всех учителей к государственным служащим, являются

45 Канаев Н. М. ЮНЕСКО и защита прав учителей // Вестник Академии права и управления. 2014. №19. С.138.

Австрия, Бельгия, Греция, Дания, Испания, Италия, Люксембург, Португалия, Финляндия, Франция, ФРГ, США и Канада.⁴⁶

В отдельных европейских странах действуют смешанные правила, когда в соответствии с действующим законодательством в общественном секторе образования часть педагогических работников являются гражданскими служащими, а часть – нет. В Нидерландах к гражданским служащим относятся только учителя школ, принадлежащих центральному правительству и муниципалитетам.

Частные образовательные организации, как правило, имеют право свободного набора специалистов. Правовые отношения оформляются с ними в соответствии с нормами гражданского и трудового законодательства посредством заключения срочных трудовых соглашений (контрактов), с попечительскими советами или юридическими владельцами образовательных организаций. Однако и в этом случае имеются исключения из правила. Так в Финляндии и Австрии педагоги, осуществляющие образовательную деятельность в частном секторе входят в перечень государственных служащих.⁴⁷ В Англии все служащие публичного сектора, включая систему школьного образования, относятся к государственным служащим.⁴⁸

В Японии принят специальный закон о работниках просвещения, в котором определён статус учителей в государственных, префектуральных и муниципальных образовательных учреждений как государственных служащих. Для привлечения в образование наиболее подготовленных и квалифицированных

46 Ротин М. Г. Правовой статус педагогического работника: опыт сравнительного анализа законодательного регулирования // Научно-методический журнал «Концепт». – 2016. – Т. 15. – С. 2131–2135.

47 Алфёров Ю. С. Нормирование нагрузки учителей в развитых странах // Педагогика. 2014. №4. С. 77.

48 Литвинцева Е. А. Управление персоналом государственной службы в зарубежных странах. М., 2012. С.11.

специалистов заработная плата учителей в государственных и муниципальных образовательных организациях, согласно закону, должна быть выше, чем у других государственных служащих, имеющих тот же стаж и уровень образования.⁴⁹ Для педагогических работников зарубежных стран статус государственного служащего, как правило, означает конкурсный приём на службу с довольно жёсткими критериями к кандидатам и регулярную оценку их деятельности. Одним из основных условий служебного роста (при удовлетворительном выполнении своих непосредственных обязанностей) выступает стаж работы, с которым связывают должностной рост, повышение заработной платы, а в отдельных случаях объём учебной нагрузки.⁵⁰

Одним из основных принципов государственной службы является гарантия пожизненного пребывания на ней при условии не совершения поступков и действий, несовместимых со статусом государственного служащего. Педагогические работники получившие назначение, до установленного возраста выхода на пенсию не подлежат увольнению за исключением действий, которые порочат профессию и статус, кроме того им гарантирована достойная пенсия.⁵¹

В большинстве развитых стран Запада на работников образования распространяются все общие положения законов о государственной службе. В системе классификации должностей государственной службы педагогические работники относятся к

49 Образовательные системы и образовательное законодательство государств Востока / Под ред. Козырина А. Н. М.: Готика, 2015. С. 14, 31.

50 Алфёров Ю. С. Нормирование нагрузки учителей в развитых странах // Педагогика. 2014. №4. С. 78.

51 Ротин М. Г. Правовой статус педагогического работника: опыт сравнительного анализа законодательного регулирования // Научно-методический журнал «Концепт». – 2016. – Т. 15. – С. 2131–2135.

«среднему звену» т.е. пользуются привилегированным положением. В Финляндии профессия педагога - одна из самых уважаемых и востребованных. Педагогическая деятельность достойно оплачивается. Учитель обладает свободой творчества, по уровню образования он всегда магистр. Важным направлением деятельности государства в зарубежных странах является социальная поддержка педагогов. В США социальные гарантии учителю и иным школьным работникам законодательно закреплены в виде формулы расчёта минимальной заработной платы. Данная формула, помимо гарантированной заработной платы педагогического работника соответствующего уровня, учитывает количество обучающихся, а также педагогический стаж.⁵²

В Китае заработная плата учителей в соответствии с национальным законодательством должна быть не ниже либо выше, чем у государственных служащих, и постепенно расти.

Анализируя имеющийся мировой опыт правового регулирования статусного положения педагогических работников зарубежных стран как государственных служащих необходимо отметить, что ряд элементов, по сути, составляют содержание правового статуса педагогического работника в Российской Федерации, рассмотренного выше. Элементы определённого сходства имеют следующие показатели: оценка деятельности педагогических работников (аттестация, рейтинги), законодательно определённый порядок и сроки повышения квалификации педагогическими работниками, взаимосвязь

52 Корф Д. В., Васильева Н. М. Правовое регулирование образования в США / Под ред. Проф. А. Н. Козырина. М.: Готика, 2015. С. 52.

стажа педагогической деятельности с должностным ростом и увеличением заработной платы и другие.⁵³

Наиболее распространенным стандартом в большинстве стран мира является сейчас 40 -часовая рабочая неделя. Работа в сверхурочное время, как правило, носит добровольный характер и лишь в случаях, предусмотренных законом, обязательна.

Имеется ряд стран, где продолжительность сверхурочных работ законодательно не ограничивается для всех работников (федеральное законодательство США, Дания) либо для взрослых рабочих - мужчин (Великобритания, Япония).

Однако в большинстве развитых стран сверхурочные работы допускаются в пределах максимума, установленного в законе. Этот максимум может быть дневным, недельным, месячным, годовым или комбинацией. В ряде стран (Италия, Франция, Япония) сверхурочные работы допускаются с санкции инспекции труда или требуют согласия профсоюза.

Сверхурочные часы компенсируются, как правило, повышенной оплатой (в процентах к основной тарифной ставке), однако имеются страны (Франция, ФРГ, Италия, Бельгия, Нидерланды, Дания, Швейцария, Люксембург), где законом установлено, что при определенных условиях сверхурочные работы могут быть компенсированы отгулом. Иногда предусмотрено, что сверхурочные часы компенсируются путем выплат твердых денежных сумм.

Еще один существенный момент - тенденция к индивидуализации и персонализации режима труда. Введение мобильных графиков

53 Ротин М. Г. Правовой статус педагогического работника: опыт сравнительного анализа законодательного регулирования // Научно-методический журнал «Концепт». – 2016. – Т. 15. – С. 2131–2135.

рабочего времени допущено в законодательстве Франции, ФРГ, Бельгии.

Так, Закон Франции от 28 февраля 1986 г. о гибком рабочем времени дает администрации предприятия право на протяжении всего года, в зависимости от нужд производства, менять продолжительность рабочей недели от 37 до 44 часов, по сути дела вводит суммированный учет рабочего времени на годовой основе. В ФРГ с 1985 г. легализован особый режим рабочего времени. Это режим гибкого рабочего времени, определяемый нуждами и потребностями предприятия. Закон в данном случае установил, что при таком режиме для каждого работника должна быть установлена минимальная продолжительность рабочего времени. При чередовании занятости и перерывов в работе продолжительность работы не может быть менее трех дней подряд, и работник должен быть заблаговременно предупрежден о возобновлении работы.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для отдыха в развитых странах колеблется для различных категорий работников от одной до восьми недель. Она зависит от страны, отрасли, принадлежности к рабочим или служащим, трудового стажа, а в ряде случаев - от возраста и условий труда.

В одних странах полностью отсутствуют законодательные акты об отпусках (США, Великобритания), и этот вопрос для большинства работников регулируется исключительно в коллективных договорах, в других (Италия) имеются законы об отпусках, касающиеся отдельных категорий работников (служащих частных предприятий, железнодорожников, молодежи, домашних работников), а для основной части работников отпуска устанавливаются в коллективных

договорах. В ряде стран (Франция, ФРГ) отпуска для основной части работников регламентируются специальными законодательными актами.

Во Франции, согласно Ордонансу от 16 января 1982 г., за один месяц непрерывной работы работник получает два с половиной дня отпуска, при этом общая продолжительность отпуска не может превысить тридцати рабочих дней. Отсутствие на работе по неуважительной причине ведет к пропорциональному сокращению отпуска. Таким образом, только непрерывная работа в течение календарного года дает право на пятинедельный оплачиваемый отпуск. Молодежь до 21 года и ученики производственного ученичества имеют право на отпуск в тридцать рабочих дней независимо от предшествовавшей работы, но оплачивается он пропорционально фактически отработанным месяцам.⁵⁴

В ФРГ Федеральный закон об отпусках 1963 г. провозглашает право на ежегодный оплачиваемый отпуск для всех рабочих и служащих, а также учеников. Право на отпуск возникает через шесть месяцев работы. Продолжительность отпуска 24 - рабочих дня. Если после шести месяцев непрерывной работы работник увольняется, то он приобретает право на отпуск продолжительность в 1/12 часть годового отпуска, умноженную на число фактически проработанных полных месяцев. Отпуск предоставляется по желанию работника полностью или частично. Перенесение очередного отпуска на последующий год допускается только в исключительных случаях и он должен предоставляться не позднее первых трех месяцев следующего года. При прекращении трудового отношения

54 Ершов В.В., Ершова Е.А. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право // Трудовое право. – 2012. - № 1. – с.12-19.

возможна денежная компенсация за неиспользованный отпуск. Болезнь во время отпуска, подтвержденная медицинской справкой, не входит в продолжительность отпуска. Во время отпуска работник не вправе работать по найму.

Оплата отпуска производится перед его началом по среднему заработку за 13 недель, предшествующих отпуску. Уменьшение заработка, произошедшее за этот период не по вине работника, не влияет на размеры отпускных.

Увеличение во многих странах продолжительности отпуска до 6 - 5 недель сопровождается усилением многообразия в порядке его использования. Так, в Финляндии пятая неделя отпуска может быть реализована только в осенне-зимний период; в Швеции пятая неделя отпуска по желанию работника может накапливаться в течение пяти лет, т.е. каждые шесть лет работник в этом случае имеет отпуск продолжительностью десять недель.

Следует отметить, что в развитых странах в последние десятилетия все большее распространение получает отпуск по уходу за ребенком, который предоставляется любому из родителей до достижения ребенком возраста одного - трех лет, а в отдельных странах - до достижения ребенком возраста обязательного школьного обучения (шесть - восемь лет). Отпуск предоставляется либо без сохранения заработной платы, либо с частичной оплатой.

В большинстве зарубежных стран государство, используя механизмы правового регулирования, воздействует на заработную плату в четырех направлениях: установление минимума заработной платы; определение ее структуры; внедрение определенных форм оплаты рабочей силы; индексация заработной платы и контроль за ее уровнем с целью предотвратить чрезмерный рост.

В наименьшей степени правовое регулирование воздействует на размер и условия надтарифных надбавок. В законодательстве провозглашается обычно лишь принцип повышенной оплаты сверхурочных работ, и фиксируются минимальные размеры увеличений тарифных ставок за сверхурочное время.⁵⁵

В законодательстве ряда стран, например Италии, содержатся самые общие, большей частью декларативные и описательные положения, касающиеся форм и систем заработной платы, поощрительного вознаграждения. Только в небольшом числе стран законы содержат конкретные нормативные положения. Эти правила касаются либо коллективных систем заработной платы, либо отложенных выплат. Такое законодательство имеется, например, во Франции.

Приостановка трудового договора не лишает работника права на получение задержанной заработной платы с процентами. В период приостановки трудовых отношений заработная плата не выплачивается, но работник получает пособие по безработице и прочие выплаты из фонда социального обеспечения. В этот период работник вправе устроиться на другую работу, и это не отражается на его правах в отношении прежнего нанимателя. Кроме того, в отношении работников, ставших жертвами невыплаты заработной платы, французским законодательством установлены следующие дополнительные льготы: приостановка процедуры взыскания некоторых налоговых платежей, приостановка судебного решения о взыскании квартирной платы, если будет доказано, что просрочка платы за жилье вызвана задержкой выплаты заработной платы.

55 Ершов В.В., Ершова Е.А. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право // Трудовое право. – 2012. – № 1. – с.12-19.

ГЛАВА 2. О НЕЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЙСТВИЯ РЯДА НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

2.1. Специфика правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые

устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.⁵⁶

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.⁵⁷

В ст. 57 ТК РФ оговаривается основным условием должен оговариваться режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).⁵⁸

В соответствии со ст. 20 ТК РФ работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда, на практике это реализуется не всегда.

В соответствии со ст. 91 ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего

56 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

57 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

58 Там же.

трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Зачастую работник выполняет свои трудовые функции сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени, что не учитывается работодателем. Ст. 99 ТК РФ говорит: продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.⁵⁹

На основании этой статьи работодатель может компенсировать работнику по его желанию сверхурочную работу 120 часов в год, но если работник отработал больше часов компенсировать он

⁵⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

может это дополнительным временем отдыха, но часто работник просто не успевает отгулять за год дополнительные дни отдыха, за отработанное за год время.

Статья 333 Продолжительность рабочего времени педагогических работников Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Случается, что фирмы вынуждены привлекать своих сотрудников к сверхурочным работам. Трудовой кодекс ограничивает число "лишних" часов, которое может приходиться на одного работника за год. Однако это требование компании нередко нарушают. На практике случаются ситуации, когда требуется срочно выполнить какое-то задание, а рабочего времени работников для этого недостаточно. Руководству приходится просить работников задержаться на рабочих местах, выйти в выходной день и т.п. Рассмотрим права и обязанности сторон трудового договора в данном случае.

Статья 97 ТК РФ устанавливает два режима работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: сверхурочные; ненормированный рабочий день.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.⁶⁰

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Для этой цели используется Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (унифицированная ф. № Т-12, утвержденная Постановлением Госкомстата России от 1 № 05.01.2004) или Табель учета рабочего времени (ф. № Т-13), который должен вестись на предприятии в каждом подразделении.

Если смена начинается в один день, а заканчивается на следующий, в таблице необходимо отразить количество часов работы, попадающих на каждый из этих дней в отдельности. Работа в дневное и ночное время, в выходные и праздничные дни, а также сверхурочно должна отражаться в табелях по соответствующим кодам обозначений. Поскольку регулирующие органы рекомендуют определять заработную плату работников за первую половину месяца исходя из отработанного ими времени, табель следует составлять два раза в месяц.⁶¹

В соответствии со ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - это особый режим работы, при котором отдельные работники могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени на следующих условиях:

- по распоряжению работодателя,

60 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

61 Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 08.09.2006 N 1557-6 // СПС «КонсультантПлюс».

- при необходимости,
- эпизодически.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем должен быть установлен локальным нормативным актом организации. Для работников бюджетной сферы перечень таких должностей конкретизирован в Правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 884 № 11.12.2002 Также существуют отраслевые положения на данный счет.⁶²

Занятость в условиях ненормированного рабочего дня не предполагает отмены ограничений, установленных ст. ст. 110 ,96 и 113 ТК РФ, на работу в выходные дни, ночное время и т.п.

Нормативные акты не разъясняют, как следует отражать работу сотрудников с ненормированным рабочим днем в табеле. По нашему мнению, табельный учет должен отражать реальное количество часов, отработанных такими сотрудниками. При этом превышение рабочих часов по табелю над нормальной для данного периода продолжительностью рабочего времени не рассматривается как сверхурочная работа и дополнительно не оплачивается. Это превышение также служит дополнительным доказательством правомерности применения гарантий, предусмотренных для работников с ненормированным рабочим днем.

В то же время для переработок в виде сверхурочных законодательно предусмотрено ограничение продолжительности (за

⁶² Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» // СПС «КонсультантПлюс».

один день и за год), а при ненормированном рабочем дне таких пределов не установлено.

Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, но не менее трех календарных дней. Этот отпуск допускается заменять денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Таким образом, работник может весь год задерживаться на работе, и это будет компенсировано лишь в размере трехдневного среднего заработка.

Соглашаясь на установление ненормируемого рабочего дня, следует позаботиться о том, чтобы это нашло отражение в назначаемой заработной плате. В качестве обеспечительной меры также можно предусмотреть дополнительный отпуск, значительно превышающий минимальные три дня, установленные трудовым законодательством (максимальную продолжительность трудовое законодательство не ограничивает).

Для государственных служащих в соответствии с п. 8 Правил об очередных и дополнительных отпусках (утв. НКТ СССР ,169 № 30.04.1930 применяются в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ) этот отпуск не может превышать 12 рабочих дней.

В Письме Минфина России от 04/1/38-01-03-03 № 28.01.2005 указано, что оплата такого отпуска относится к расходам на оплату труда, даже если работник в течение года не привлекался к работе сверх нормы рабочего времени, но относится к категории работников, которым дано право на дополнительный отпуск согласно

коллективному договору. Расходы на оплату ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней учитываются в фактических размерах при соблюдении порядка его предоставления, предусмотренного действующим законодательством (Письмо Минфина России от 04/2/131-03-03 № 06.05.2006).

Поскольку для работ в выходные и нерабочие праздничные дни в трудовом законодательстве установлены специальные нормы, то сверхурочные, выпадающие на эти дни, подлежат оплате не менее чем в двойном размере. Зачастую на практике это не соблюдается работодателем.

Оплата сверхурочных свыше 120 часов в год производится в общеустановленном порядке и также признается расходами на оплату труда при налогообложении прибыли (Письма Минфина России от 04/4/22-03-03 № 02.02.2006 от -03-03 № 07.11.2006 04/1/724). Однако к организации могут быть применены санкции за нарушение трудового законодательства.

Работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в организации могут быть оформлены следующим образом:

- работникам, занимающим определенные должности, локальными правовыми актами организации установлен ненормированный рабочий день. По нашему мнению, данную норму следует закреплять в трудовом договоре с работниками. При этом каждый случай их задержки на рабочих местах должен быть санкционирован распоряжением работодателя. Необходимо отслеживать предоставление ежегодных дополнительных отпусков или их компенсаций таким работникам;

- работники, которым не установлен ненормированный рабочий день и суммированный учет рабочего времени, привлекаются к сверхурочным. При этом по каждому случаю сверхурочной работы должно быть оформлено распоряжение работодателя и согласие работника (за исключением чрезвычайных обстоятельств, перечисленных в ст. 99 ТК РФ). Подсчет часов сверхурочной работы ведется обособленно. По каждому случаю первые два часа оплачиваются в одном размере, а последующие в другом - в соответствии с локальными нормативными актами. Доплаты за сверхурочную работу производятся ежемесячно;

- работники, которым не установлен ненормированный рабочий день, но в соответствии со ст. 104 ТК РФ установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к сверхурочным. При этом, если учетный период равен одному месяцу, ситуация аналогична предыдущему варианту. Если учетный период составляет более одного месяца (квартал, год), факт сверхурочной работы может быть определен только после того, как сотрудник отработает норму для этого периода. Возможна еще одна разновидность переработки - задержка на рабочем месте при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Например, начальник подразделения может задержаться, замещая заболевшего подчиненного. В ст. 60.2 ТК РФ предусматривается возможность исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в пределах нормальной продолжительности рабочего дня за дополнительную оплату. Работодатель по согласованию с работником должен установить срок замещения, а также содержание и объем поручаемой работы. Дополнительная оплата производится

в виде доплаты, размер которой также устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы. Таким образом, по каждому факту исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должен быть составлен распорядительный документ, содержащий все перечисленные условия.⁶³

Если же замещение вышло за пределы установленной продолжительности рабочего времени, в соответствии с положениями трудового законодательства потребуется оплатить и сверхурочные. При этом не урегулирован вопрос, исходя из какой ставки (замещающего или замещаемого работника) производить эту оплату.

Согласно ст. 95 ТК РФ накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Рабочая смена - это рабочий день при сменной работе. Смена — промежуток времени, по истечении которого сменяются работающие, занятые в одном и том же технологическом процессе. Она может быть дневной и ночной.

Установленные трудовым законодательством гарантии, обеспечивающие ограничение продолжительности ежедневной работы (смены), включают также правила, касающиеся продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней, в ночное время.

⁶³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

Согласно ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.⁶⁴

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Ночным считается время с 22:00 до 6:00. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом работодателем.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для лиц, принятых для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.⁶⁵

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список таких работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным правовым актом.

⁶⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

⁶⁵ Там же.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений; другие категории работников согласно ТК РФ и иным федеральным законам. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео- съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным правовым актом, трудовым договором.

Учетный период позволяет установить количество отработанных работником часов за календарный период, соотнести их с установленной по закону нормой рабочего времени.

Лимит занятости — это установленный в законе предел занятости наемного работника в течение определенного календарного времени.

Например, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Следовательно, законодатель закрепляет лимит дневной, недельной, годовой или иной занятости наемного работника.

Можно говорить и о наличии в действующем законодательстве о гряде такого правового норматива рабочего времени, как рабочий день. Законодатель в ТК РФ упоминает об «общей продолжительности рабочего дня» (ч. 1 ст.102), о работах, «интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня», что «рабочий день может быть разделен на части» (ст. ,105 в заголовке (наименовании) которой законодатель также говорит о рабочем дне). При этом законодатель одновременно использует термины

«смена» и «рабочий день», очевидно, подчеркивая тем самым их неидентичность.⁶⁶

Однако в ТК РФ нет прямого указания на продолжительность рабочего дня, как, например, это закреплено применительно к рабочей неделе в ч. 2 ст. 91 ТК РФ. Исходя из содержания этой части можно сделать вывод, что в Российской Федерации применяется при шестидневной рабочей неделе семичасовой рабочий день. Часть 3 ст. 95 ТК РФ накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе устанавливает пятичасовой рабочий день.⁶⁷

Трудовой кодекс РФ не дает легального определения режима рабочего времени. В соответствии со ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим

⁶⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

⁶⁷ Там же.

рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, — трудовым договором. Это своего рода абстракция, общее правило, в рамках которого работодатель на локальном уровне разрабатывает режим производительного использования рабочего времени. Он закреплён, например, в правилах внутреннего трудового распорядка организации в разделе «Рабочее время и его использование».⁶⁸

Режим рабочего времени является предметом исследования не только правовой науки. Его изучают психологи и физиологи труда. Они исследуют явления, которые происходят или могут произойти в организме человека, в его психике в процессе трудовой деятельности. Так, при напряженной трудовой деятельности, продолжительном труде работники нередко испытывают нервную перегрузку, накапливается так называемая психологическая производственная усталость.

Режим рабочего времени, установленный для работников, следует отличать от режима работы организации, так как они могут не совпадать. Режим рабочего времени работника — это способ распределения его рабочего времени в пределах астрономического времени, в том числе вид рабочей недели (пятидневная или шестидневная), продолжительность ежедневной работы (смены), время ее начала и окончания, порядок перехода из одной смены в другую и т. д. Режим рабочего времени является составной частью внутреннего трудового распорядка и должен соблюдаться каждым работником. Он может быть единым для всех работников организации либо различным для отдельных ее

⁶⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

подразделений и участников совместного, подчиненного работодателю труда.⁶⁹

Правовое регулирование режима рабочего времени в организации осуществляется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

Среди наиболее распространенных в практике работы предприятий и организаций режимов рабочего времени выделяются:

- поденный учет рабочего времени;
- суммированный учет рабочего времени;
- режим ненормированного рабочего дня;
- режим гибкого рабочего времени;
- многосменный режим работы;
- режим рабочего дня, разделенного на части.

В соответствии со ст. 100 ТК РФ при организации трудового процесса организации работодатель вправе применить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, шестидневную — с одним выходным днем, рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику, а в соответствии со ст. 104 ТК РФ — суммированный учет рабочего времени.

Правовые нормативы рабочего времени в ТК РФ различаются как правовые нормативы нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 91) и иные правовые нормативы. Последние включают: сокращенные (сокращенная продолжительность рабочего времени ст. 92 и др.) и неполные правовые нормативы (неполное рабочее время — ст. 93). Можно выделить несколько критериев, различающих эти два вида «уменьшенного», по сравнению с нормальным, рабочего времени. Во-первых, способ установления. Сокращенное время регламентируется в законе прежде всего в ТК РФ. Неполные

⁶⁹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России – М.: Юрист, 2011.

правовые нормативы рабочего времени могут устанавливаться как по соглашению сторон, так и по инициативе работника (ст. 262 ТК РФ). Во-вторых, субъектный критерий. Сокращенное время предоставляется указанным в законе лицам, как правило, социально слабо защищенным категориям работников (несовершеннолетние, инвалиды I или II группы, работники бюджетной сферы — педагоги, медики и др.). Так, для работников в возрасте до 16 лет нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 16 часов, а от 16 до 18 лет — на 4 часа в неделю; инвалидам I и II групп — на 5 часов, а также в зависимости от условий труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (на 4 часа в неделю), в ночное время — на 1 час ежедневной занятости в этих условиях.⁷⁰

Неполное рабочее время может устанавливаться трудовой сделкой (трудовым договором, дополнительным соглашением к нему).

Законодатель обязывает работодателя устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю, например, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, определяемом федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Третий критерий, позволяющий различать неполное и сокращенное рабочее время, — оплата труда. При работе на

⁷⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Несмотря на уменьшение количества рабочих часов в неделю, сокращенная продолжительность рабочего времени обычно (ст. 271 ТК РФ) не ограничивает право работников на получение заработной платы в размере, утвержденном для данной категории работников.⁷¹ Установление сокращенного рабочего времени и оплата его за счет средств работодателя улучшает положение такого работника по сравнению с теми, кто работает при полной 40 -часовой рабочей неделе.

Коллективным договором может быть предусмотрено уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с нормальной (40-часовой) продолжительностью ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при соблюдении предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 22 ТК РФ) и гигиенических нормативов условий труда, установленных законодательством.⁷²

Сокращенная продолжительность ежедневной работы для большинства лиц, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в соответствии со Списком производств, цехов, профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, с учетом норм Инструкции о его применении.

71 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

72 Там же.

В Списке предусматривается продолжительность ежедневной работы по определенной профессии, должности, виду работ и производства. Право на сокращенный рабочий день имеют работники профессии либо должности, которые предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка, независимо от того, к какой отрасли относятся эти производства и цеха. Рабочий день для них сокращается, если работник фактически занят во вредных условиях в течение всего сокращенного рабочего дня (п. 9 Инструкции). Работникам, профессии и должности которых не включены в Список, если они в отдельные периоды выполняют работы в производствах, цехах, по профессии и в должности с вредными условиями труда, предусмотренных Списком, сокращенный рабочий день в эти периоды должен устанавливаться той же продолжительности, что и постоянно занятым на этой работе (п. 20 Инструкции).

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ч. 4 ст. 94 ТК РФ).⁷³

⁷³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

Для инвалида рекомендуемая продолжительность ежедневной работы (смены) указывается в индивидуальной программе реабилитации, которая выдается по результатам медико-социальной экспертизы. Эта программа реабилитации инвалида является обязательной для исполнения во всех организациях независимо от их организационно-правовой формы.

Неполное рабочее время различается как неполный рабочий день и неполная рабочая неделя. Неполное рабочее время, как и сокращенное рабочее время, устанавливается продолжительностью менее 40 часов в неделю. Его продолжительность определяется соглашением сторон трудового правоотношения. Оно заключается в письменной форме. По общему правилу работодатель не вправе в одностороннем порядке вводить неполное рабочее время. Отсутствие согласия работников и их полномочных представителей на введение неполного рабочего времени позволяет им требовать оплаты неотработанных не по вине работника часов как времени простоя.

В соответствии со ст. 74 ТК РФ при изменении организационных или технологических условий труда, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель может инициировать введение неполного рабочего дня, недели. При этом он должен предупредить каждого работника об изменении установленного режима рабочего времени в письменной форме не позднее чем за два месяца до нововведения. Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации вводить режим неполного

рабочего времени на срок до шести месяцев (п. 5 ст. 74 ТК РФ).⁷⁴

Установление неполного рабочего времени предполагает, что работник будет ежедневно трудиться меньшее количество часов, например не восемь часов, а четыре часа в день, либо ему будет сокращено количество рабочих дней в неделю с пяти до четырех, трех дней и т. п. Работа на условиях неполного рабочего времени не влияет на продолжительность отпуска, изменение порядка исчисления стажа.

Правовое регулирование производительного использования работником рабочего времени осуществляется различными способами.

Наряду с государственными нормативами рабочего времени в рыночных условиях хозяйствования достаточно широко распространено их локальное закрепление.

2.2. Предложения по внесению изменений в трудовое законодательство Российской Федерации

Трудовой кодекс РФ, введенный в 2001 году, кроме общих правовых норм, регламентирующих отношения работодателя и работника, установил в главе 52 особенности регулирования труда педагогических работников, в том числе работников ВУЗа. На сегодняшний день глава 52 претерпела некоторые изменения в соответствии с Федеральным законом от 443№ 22.12.2014 -ФЗ, однако остается ещё много «несостыковок» с реальной работой

⁷⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

преподавателя ВУЗа, что создает сложности при защите его трудовых прав.⁷⁵

В шести статьях главы 52 ТК РФ рассмотрены только правовые нормы заключения и прекращения трудового договора с педагогическим работником, продолжительности отпуска и рабочего времени (не более 36 часов в неделю)⁷⁶. Однако отсутствуют четкие указания законодателя в статье 333 ТК РФ – что понимается под «нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы». Отсутствует даже понятие «педагогической работы», которая у преподавателя ВУЗа специфична, поскольку состоит из нескольких видов работ: учебной, научной, учебно-методической, организационной, воспитательной. При возможности учета только учебной работы, выполненной в соответствии с индивидуальным планом преподавателя, и отсутствии норм времени на другие виды работ в случае трудового спора в судах достаточно сложным является доказательство выполнения преподавателем всех видов педагогической работы в течение месяца. Соответственно возникает сложность проверки правильности выплаченной ему заработной платы за каждый месяц, так как индивидуальным планом все виды педагогической работы устанавливаются на год.⁷⁷

В главе 21 ТК РФ рассмотрен общий порядок установления заработной платы работникам со ссылкой на системы оплаты труда, установленные локальными нормативными актами организаций. Особенности оплаты труда ППС ВУЗа при сложности учета

75 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

76 Там же.

77 Там же.

разноплановой педагогической работы законодателем не установлены. В статье 135 ТК РФ имеются ссылки на локальные нормативные акты, в том числе на трудовые и коллективные договоры, которые должны регламентировать трудовые отношения работодателя и работника, в том числе по вопросам условий и оплаты труда. Однако не во всех ВУЗах имеются утвержденные в соответствии с требованиями статьи 372 ТК РФ Положения по оплате труда, в которых должна быть грамотно прописана система оплаты труда педагогических работников ВУЗа с четкими критериями оценки их деятельности.⁷⁸

Как любой работодатель, ректор ВУЗа является более сильной стороной в трудовых отношениях с работником – преподавателем и диктует ему свои условия при заключении трудового договора, устанавливая норму часов учебной работы в своем ВУЗе, время отдыха и его трудовые функции. Однако нормы часов научной, учебно-методической, организационной и воспитательной работы отсутствуют (в немногих ВУЗах имеются лишь примерные нормы), что делает несопоставимыми объемы работы и заработную плату преподавателей в разных ВУЗах. Особенно велика эта разница в государственных и частных ВУЗах, в которых требования к педагогическим работникам ниже, а заработная плата выше.

Наблюдаемая в последние годы кризисная ситуация в сфере высшего образования, связанная с уменьшением контингента учащихся, с обострением конкуренции среди ВУЗов, с сокращением финансирования, с ухудшением социального положения педагогических работников ВУЗов, требует от государства, в первую

78 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

очередь от Минобрнауки России, принятия действенных мер. Одной из таких мер, предлагаемой Минобром, является «эффективный контракт», который декларируется как способ оптимизации системы оплаты труда с целью повышения заработной платы и качества оказания образовательных услуг в государственных ВУЗах.⁷⁹

В Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на — 2012 2018 годы дано определение эффективного контракта: «Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки».⁸⁰

В эффективном контракте должны быть уточнены и конкретизированы трудовая функция; показатели и критерии оценки эффективности деятельности; размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом рекомендуемых показателей. Таким образом, эффективный контракт не является новой правовой формой трудового договора, а включает изменения, касающиеся только заработной платы и условий ее выплаты. Согласно статье 135 ТК РФ, «локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников»⁸¹. Это означает, что критерии

79 Жигалов Д., Канивец А. Оценка деятельности автономных и бюджетных учреждений. М.: Фонд "Институт экономики города", 2011, с 37.

80 Складенко В.К. Нормирование труда на предприятии // Справочник экономиста. 2015. № 6. С.77-85.

81 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

эффективности, на основании которых и устанавливается стимулирующая часть заработной платы, должны вырабатываться с учетом мнения профсоюза. Профсоюз как выборный орган работников должен внести свои предложения относительно показателей оценки эффективности, а работодатель обязан устанавливать эти критерии совместно с выборным органом работников.

Однако на практике часто профсоюзы в нарушение статьи 372 ТК РФ не обсуждают принимаемые нормативные локальные акты с работниками. В результате Положение по оплате труда, прилагаемое к коллективному договору ВУЗа, может устанавливать условия выплаты стимулирующих надбавок и критерии эффективности деятельности практически не реальные для исполнения. Соответственно заработная плата преподавателей ВУЗа может легко ограничиваться базовым окладом, зафиксированным в трудовом договоре.⁸²

До разработки новых Положений об оплате труда ВУЗа с критериями эффективности труда педагогический работник имеет право не давать согласие о переходе на эффективный контракт до ознакомления с новыми условиями оплаты труда на основании статьи 72 ТК РФ. Одновременно согласно статье 9 ТК РФ «соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный

82 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению»⁸³. Следовательно, при переходе на эффективный контракт работодатель должен соблюсти процедуру перевода, а также не снизить уровень гарантий работников по сравнению с предшествующими условиями оплаты труда.

При несоблюдении всех этих условий увольнение работника при его несогласии перейти на эффективный контракт будет незаконным. Сам же вопрос о допустимости увольнения работника при его несогласии перейти на эффективный контракт (подписать соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору) на сегодня остается неопределенным в правовом смысле. С одной стороны, согласно ст. 74 ТК РФ, «если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу)», а «при отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора)»⁸⁴. С другой стороны, Минтруд России в своих рекомендациях указывает на порядок ст. 74 ТК РФ при переходе на эффективный контракт, но не предлагает порядок действий работодателя при отказе работника принять новые условия оплаты труда. Также в самой ст. 74 ТК

⁸³ Там же.

⁸⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

РФ не прописан полный перечень условий труда, который следует относить к организационным или технологическим, поэтому вопрос соответствия изменения системы оплаты труда данным условиям остается открытым.

Кроме того, остается открытым вопрос о «стоимости» критериев эффективности научной работы педагогического работника ВУЗа, что в свою очередь исключает прозрачность механизма установления стимулирующих выплат.

Таким образом, педагогические работники ВУЗов, дав согласие на эффективный контракт, критерии оценки эффективности к которому либо неизвестны, либо трудно достижимы, могут потерять часть гарантированных им ранее стимулирующих выплат. Соответственно, их заработная плата в большинстве случаев не увеличится, а уменьшится вопреки намерениям Правительством и Президентом РФ целям.

В целях защиты трудовых прав педагогических работников ВУЗов государственные законодательные и исполнительные органы власти должны разработать новые, соответствующие требованиям времени нормы трудового законодательства и обеспечить их соблюдение как в ВУЗах, так и правоохранительными органами.

Необходимо внести в российское законодательство следующие изменения:

1. Внести в главу 52 Трудового кодекса РФ статью, регулиующую вопрос привлечения педагогических работников к преподавательской (педагогической) и иной деятельности сверх установленной для них продолжительности рабочего времени. Квалифицировать как сверхурочную работу.

2. Внести в Бюджетный кодекс РФ изменения, регламентирующие оплату сверхурочного труда педагогических работников. Регламентировать оплату труда педагогических работников сверх установленных часов ставки, а именно за воспитательную работу, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу, методическую, подготовительную, организационную, диагностическую, работу по ведению мониторинга, работу, предусмотренную планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3. Статью 100 Трудового кодекса Российской Федерации исключить, дополнив статью :97 Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

для сверхурочной работы;

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для

отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

4. Необходимо обязать работодателя конкретно прописывать режим рабочего времени в условиях трудового договора, контракта, заключаемого с работником, избегая общих формулировок.

5. Табельный учет должен отражать реальное количество часов, отработанных сотрудниками.

6. Одной из гарантий работникам с ненормированным рабочим днем можно предусмотреть дополнительный отпуск, значительно превышающий минимальные три дня, установленные трудовым законодательством.

Статья 37 Конституции Российской Федерации гарантирует право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный

отпуск. Запрещает принудительный труд, но на практике мы видим другую картину, права работников ущемляются.

В новом Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. N 273 -ФЗ

"Об образовании в Российской Федерации" сказано, что в Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда. Условия для осуществления педагогами профессиональной деятельности создаются, но еще не созданы. По нашему мнению для эффективного выполнения педагогическими работниками своих задач, необходимо обеспечить достойную оплату труда работника, одним из стимулов для которого будет являться урегулированная система оплаты сверхурочной работы педагога.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Работа сотрудников любой организации находится в прямой зависимости от их профессиональных способностей и от их способностей к достижению целей организации. Одним из основных факторов развития этих способностей является оплата труда, которая побуждает человека к деятельности.

Переход России с 1991 года к рыночным условиям хозяйствования и формирование различных организационно-правовых форм организаций существенно изменили характер трудовых отношений между работодателями и работниками. Это коснулось и сферы образования.

Итак, по результатам исследования автор считает, что цель работы достигнута, а поставленные задачи решены.

Раскрытие содержания и структуры педагогического труда позволяет выделить его особенности, имеющие принципиальное значение для организации и регулирования оплаты труда педагогических работников.

Проанализированы особенности регулирования рабочего времени, нормирование и оплата труда педагогических и других категорий работников.

Система оплаты труда педагогических работников в последние годы реформируется. Во-первых, в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. 599 № ,597 № уровень оплаты их труда повышается, во-вторых, в публичных выступлениях В. В. Путина, а также в принятой в конце 2012 г. «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2018–2022 гг.» сформулирована задача перейти к так называемому эффективному контракту. Курс на эти преобразования выдвигает на повестку дня проведение мониторинговых исследований, которые позволили бы проследить процесс изменения заработной платы педагогических работников, а также выявить факторы, способствующие реформированию системы оплаты труда или тормозящие его.

Был рассмотрен и проанализирован зарубежный опыт правового регулирования трудовых взаимоотношений педагогов и других категорий работников. Выявлены современные проблемы в сфере трудовых взаимоотношений, определены их возможные последствия.

Проблемой оказывается определение такого измерителя уровня оплаты труда педагога, который был бы достаточным для формирования эффективных взаимоотношений между педагогом и образовательной организацией в разных по уровню социально-экономического развития субъектах Российской Федерации.

Согласно последним данным, в России средняя [зарплата педагога](#) колеблется от 15 до 20 тысяч рублей в месяц, при этом очень большое значение имеет регион.

Данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации о заработной плате педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, педагогических работников образовательных учреждений общего образования, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования за первый квартал 2016 года, а также ряд других статистических показателей, предоставляемых Росстатом, отражают дифференциацию и неравенство доходов населения.

Недостатки действующих систем оплаты труда педагогических работников ВУЗов ведут к снижению мотивационной функции заработной платы, что в свою очередь ухудшает качество образовательных услуг, порождает скрытый саботаж и рост социальной напряженности в образовательных учреждениях. Этому способствует и наблюдаемый рост масштабов коррупции в сфере высшего образования.

В российских ВУЗах до настоящего времени не разработан эффективный механизм организации заработной платы, который создавал бы реальную связь между качественными результатами труда педагогических работников и размерами материального вознаграждения, экономически стимулировал бы повышение отдачи педагогического труда и интересовывал преподавателя в повышении собственной квалификации.

Отсутствие мотивации труда ведет к снижению качества образования в ВУЗах, поскольку преподаватели в целях поддержания

уровня своего благосостояния вынуждены работать на условиях внешнего совместительства в других учебных заведениях. Соответственно страдают как учебная, так и другие виды деятельности преподавателей ВУЗов как по основному месту работы, так и по совместительству.

Автором были рассмотрены действия норм трудового законодательства Российской Федерации, проанализирована их эффективность.

В настоящее время российское трудовое законодательство на практике не обеспечивает в полной мере защиту нарушенных трудовых прав педагогических работников.

В отличие от опыта ряда стран, педагогическая деятельность в образовательном законодательстве Российской Федерации не признаётся государственной службой. Необходимо обратить внимание на то, что в Федеральном законе 273 № -ФЗ от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации» признаётся особый статус педагогических работников в обществе. Однако на данный момент эта правовая норма в определённой степени носит декларативный характер. В этой связи вполне оправданно, одной из целей развития законодательства об образовании в Российской Федерации, можно назвать дальнейшее совершенствование правовых актов регулирующих правовой статус педагогических работников.

Трудовой кодекс РФ, введенный в 2001 году, кроме общих правовых норм, регламентирующих отношения работодателя и работника, установил в главе 52 особенности регулирования труда педагогических работников, в том числе работников ВУЗа. На сегодняшний день глава 52 претерпела некоторые изменения в

соответствии с Федеральным законом от 443№ 22.12.2014 -ФЗ, однако остается ещё много «несостыковок» с реальной работой преподавателя, что создает сложности при защите его трудовых прав.⁸⁵

Автором были предложены изменения и дополнения в российское трудовое законодательство.

В целях защиты трудовых прав педагогических работников государственные законодательные и исполнительные органы власти должны разработать новые, соответствующие требованиям времени нормы трудового законодательства и обеспечить их соблюдение, как в образовательных организациях, так и правоохранительными органами.

Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда. Условия для осуществления педагогами профессиональной деятельности создаются, но еще не созданы. Для эффективного выполнения педагогическими работниками своих задач, необходимо обеспечить достойную оплату труда работника, одним из стимулов для которого будет являться урегулированная система оплаты сверхурочной работы педагога.

85 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

I. Нормативные документы

1. Конституция Российской Федерации [Текст]: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года – М.: «Проспект», 48 – .1999с.
2. Уголовный кодекс Российской Федерации [Текст]: от 63 № 13.06.1996-ФЗ: принят ГД ФС РФ 24.05.1996 г. (ред. от 07.04.2010) - Новосибирск: Сибирское унив. изд-во, 160 – .2015 с.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации [Текст] - М.: Проспект, КНОРУС, «Издательство «Омега-Л», 544-.2015 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от № 30.12.2001 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СПС «КонсультантПлюс».
5. Федеральный Закон Российской Федерации «О противодействии коррупции» [Текст]: принят Государственной Думой 19 декабря 2008 года 273 № -ФЗ.
6. Федеральный закон от 273 № 29.12.2012 -ФЗ (в ред. от 07.05.2013 с изменениями, вступившими в силу с 19.05.2013) «Об образовании в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
7. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. 597 № «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СПС «КонсультантПлюс».

8. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. 599 № «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» // СПС «КонсультантПлюс».

9. Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. 884 № «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» // СПС «КонсультантПлюс».

10. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г. 2075 № «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» // СПС «КонсультантПлюс».

11. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 08.09.2006 N // 6-1557 СПС «КонсультантПлюс».

II. Учебные пособия и монографии

1. Алфёров Ю. С. Нормирование нагрузки учителей в развитых странах // Педагогика. .4№.2014 С.77 .

2. Алехина О. Стимулирующий эффект гибких систем заработной платы // Человек и труд – 1№ - 2015 – С.92-90 .

3. Антосенков Е.Г. Нормирование труда - необходимый элемент эффективной организации производства. Оценка ситуации и возможные решения // Человек и труд. .10 № .2013 С.48-52.

4. Белякова Е.О. Погодина Н.А. "Организация, нормирование, оплата труда на предприятии", Практическое пособие, 2013 .

5. Бычин В.Б., Малинин С.В. Нормирование труда: Учебник./ Под ред. Одегова Ю.Г. - М.: Издательство "Экзамен", 320.-2013 с.
6. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник 2 / -е изд.; М.: ИНФРА-М,2014 .
7. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда: Учебник/ Под ред. Ю.Г.Одегова.3 - -е изд.; перераб. и доп. - М.: Экзамен, 2015.
8. Бачурин А. Управление персоналом организации. // Экономист. 4 № .2015 С.31-28 .
9. Верхоглазенко В. Система управления персоналом // Консультант директора. - .4№ - .2012 - С.34-23
10. Владимирова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие.2 -е изд., перераб. и доп.-М.: Издательский Дом "Дашков и Ко",-2015 300 с.
11. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник 4 / -е изд.; М.: НОРМА, 2011.
12. Генкин Б.М. Экономика и социология труда.- М.: НОРМА – ИНФРА,2012 .
13. Грехова А. А. Заработная плата как понятие // Челябинский гуманитарий. .2012 – Т. – .10 № .1 С.35-32
14. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России – М.: Юристъ,2011 .
15. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник / М.: ИНФРА-М,2011 .
16. Ершов В.В., Ершова Е.А. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право // Трудовое право. .2012 – – .1 № - с.12-19.

17. Жигалов Д., Канивец А. Оценка деятельности автономных и бюджетных учреждений. М.: Фонд "Институт экономики города", 2011 с 37 .
18. Зайкин А.Д., Ремизов К.С. Экономико – правовое регулирование труда. - М.: Знание, 2013 .
19. Заложнев Д. А, Новиков Д. А. Модели систем оплаты труда. – М.: ПМСОФТ, 192 – .2011 с., с.22.
20. Золотарев Р.Д. Проблемы трудового права. - Новосибирск: Книга, 2014 .
21. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Трудовое право: Вопросы теории. - М.: Инфра, 2015 .
22. Канаев Н. М. ЮНЕСКО и защита прав учителей // Вестник Академии права и управления. .19№ .2014 С.138.
23. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко - правовое исследование. - М.: Юридическая литература, 2013 .
24. Коваленко А. Ю. Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации // Terra Economicus. – .2011 Т. – .3-4 № .9 С.117-115 .
25. Корф Д. В., Васильева Н. М. Правовое регулирование образования в США / Под ред. Проф. А. Н. Козырина. М.: Готика, .2015 С.52 .
26. Комаров Е.И. Управление персоналом - залог высокой прибыли // Управление персоналом.- - .1 № -.2015 С.41-38
27. Кобец Е.А., Корсаков М.Н. "Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли", Учебное пособие, Таганрог: Изд.-во ТРТУ, 2013 г.
28. Литвинцева Е. А. Управление персоналом государственной службы в зарубежных странах. М., .2012 С.11.

29. Лордкипанидзе М.Г. Проблемы оплаты труда работников предприятий // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. М.-08№-.2013 .-с.118-120.
30. Мамедов А. С. Политика и сущность заработной платы в современной экономической теории // Перспективы науки. 2011 – – .26 № С.148-146 .
31. Маршалл А. Основы экономической науки / пер. с англ. – М.: Эксмо, 832 – .2014 с.
32. Миронов В.И. Законодательство о труде: теория и практика. - М.: Юридическая литература,2012 .
33. Миронов В.К. Режим рабочего времени на предприятиях коммерческой сферы. // Трудовое право. - .6 № - .2013 - с 38 .
34. Образовательные системы и образовательное законодательство государств Востока / Под ред. Козырина А. Н. М.: Готика, .2015 С.31 ,14 .
35. Овчинников В. Ф. Систематизация систем (о формах и системах заработной платы) // Вестник Удмуртского университета. – – .1-2 № .2015 С.66-63 .
36. Организация и нормирование труда // Под ред. Адамчука В.В. – М.: Финстатинформ,2013 .
37. Организация, регулирование и учет рабочего времени / Под ред. Адамчука В.В.— М.: Финстатинформ,2012 .
38. Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. 500 актуальных вопросов по трудовому кодексу РФ.2 – -е изд. – М.: Юрайт, 287 – .2014 с., с.102.
39. Островский В.А., «Ненормированный рабочий день» / «Отдел кадров» 12№ // (декабрь 2013), с.14-18.

40. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник - М.: "Издательство МГУ", 368 - .2014 с.
41. Практикум по экономике, организации и нормированию труда Учебное пособие/ Под ред. П.Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник, 2014 .
42. Ракотин В. Рабочая сила как товар // РИСК № - 2015 – – 2 С.85-84 .
43. Рекомендации по организации нормирования труда на предприятиях // Социальная защита – 5№ - 2014 – С.58-42 .
44. Ротин М. Г. Правовой статус педагогического работника: опыт сравнительного анализа законодательного регулирования // Научно-методический журнал «Концепт». – .2016 – Т. – .15 С.–2131 2135.
45. Смольков В. Г. Аспекты заработной платы на современных предприятиях// Социально-гуманитарные знания, - .2015 - .6№ С.27-23 .
46. Складенко В.К. Нормирование труда на предприятии // Справочник экономиста. .6 № .2015 С.77-85.
47. Суханова Т. В. Классификация форм и систем заработной платы: управленческий подход // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – – .1 № .2011 С.29-22 .
48. Ударова Н. Как при нормировании труда учесть его интенсивность // Человек и труд – 7№ - 2014 – С.86-85 .
49. Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт//Человек и труд, - .3№ - .2013 С.79-81.
50. Фильев В.И. Нормирование труда на современном предприятии // Бухгалтерский бюллетень – 10№ - 2012 – С.110-102 .

51. Шабанова Г.П. "Повышение производительности и нормирования труда на предприятии", научная работа, 2015 г.

52. Эрделевский А.О. О способах защиты трудовых прав работников // Человек и труд.1 № - .2012 – .

53. Яковлев Р. А. Оплата труда на предприятии. – М.: Центр экономики и маркетинга, 210 – .2011 с., с.95 .

III. Электронные источники

1. Электронная библиотека нехудожественной литературы для учащихся средних и высших учебных заведений. [Электронный ресурс] // [сайт]. .[2016] URL: <http://www.bibliotekar.ru/>(дата обращения: 10.09.2016).

2. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] // [сайт]. .[2016] URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения:28.05.2016).

3. Электронное периодическое издание «Новая газета». [Электронный ресурс] // [сайт]. .[2016] URL: <http://www.novayagazeta.ru/society/70577.html> (дата обращения: 29.05.2016).

4. Агентство федеральных расследований [Электронный ресурс] // [сайт]. .[2016] URL: <http://flb.ru> (дата обращения:21.05.2016).

IV. Публикации автора

1. К вопросу о необходимости совершенствования системы государственного управления в области охраны окружающей среды / / Совершенствование стратегического управления корпоративными образованиями и региональная промышленная политика перехода к новой инновационной экономике: материалы Междунар. науч.-практ.

конф. (Пермь, 10 нояб. 2011 г.) / Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, – 2011 Т. 245 – 2 с.

2. Правовые пробелы предоставления услуг питания в туристическом бизнесе Евразийского пространства Проблемы и тенденции развития рекреационно-туристского потенциала Евразийского пространства [Текст]: материалы Молодеж. науч.-практ. конф. (с междунар. участием) (Екатеринбург, 18-17 ноября 2011 г.) / [отв. за вып. Э.В. Пешина, Н.Ю. Власова, Е.В. Курилова]. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 296 – 2011 с.

3. Ущемление прав детей в современной России: проблемы психического и физического насилия над детьми и их профилактики Сборник тезисов участников VI Всероссийской конференции обучающихся // «НАЦИОНАЛЬНОЕ ДОСТОЯНИЕ РОССИИ» - НС «Интеграция», Государственная Дума ФС РФ, Минобрнауки России, Минспорттуризм России, РОСКОСМОС, РЕАН, РИА, РАО, 1256 – 2012 с.

4. Зарубежный опыт законодательного регулирования борьбы с насилием и его профилактики // Практическое решение государственных проблем в работах студентов и молодых ученых: политологический, экономический, правовой, управленческий и социологический аспекты: Материалы X Всероссийской научно-практической конференции. (Екатеринбург, 26-24 апреля 2012 г. В 2 ч. Часть :1 Политологический, правовой, социологический аспекты. – Екатеринбург: Уральский институт – филиал РАНХиГС, 228 – 2012 с.

5. Специфика злоупотребления правом в гражданском праве Российской Федерации // Молодежь в науке и образовании: проблемы и перспективы развития: Сборник материалов II Международной студенческой научно-практической конференции, Екатеринбург, 29-28 мая 316 – 2012 с.

6. Насилие над детьми – обыденное состояние или величайший грех? (об отсутствии эффективных правовых препятствий данному феномену) // Актуальные проблемы развития гуманитарных наук: сборник тезисов научных работ призеров XV Областного конкурса научных работ студентов учреждений среднего и высшего профессионального образования Свердловской области «Научный Олимп» по направлению «Гуманитарные науки» / Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 179 – .2012 с.

7. Злоупотребление субъективными правами как фактор нарушения конституционных прав граждан и общества // Моя законотворческая инициатива: тезисы конкурсных работ участников областных и всероссийских конкурсов молодежи образовательных учреждений и научных организаций – представителей Уральского государственного педагогического университета на лучшую работу. 2011-2007 гг. / Урал.гос.пед.ун-т. Екатеринбург, 146 – .2012 с.

8. Почему одаренного ребенка российская школа ориентирует на троечника? // Законотворчество студенческой молодежи: насколько зрело она оценивает актуальность социально-экономических проблем современной России. Сборник материалов «Круглого стола» студентов и аспирантов УрГПУ – участников VIII Областного конкурса молодежи образовательных учреждений и научных организаций на лучшую работу «Моя законотворческая инициатива» в 2012 г./ Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 185 – .2013 с.

9. Инфантильные дети в неполных семьях // Молодежная наука России: перезагрузка: Материалы XI Всероссийского форума. Екатеринбург, 19-16 апреля 2013 г. В 2 ч. Часть – .2 Екатеринбург: Уральский институт – филиал РАНХиГС, 256 – .2013 с.

10. Право ребенка на общение с родителем, проживающим отдельно: противоречия закона и действительности // Современные

проблемы юридической науки: Материалы IX Международной научно-практической конференции молодых исследователей, посвященной 70 -летию ЮУрГУ, 10 -летию юридического факультета и 20 -летию юридического образования в ЮУрГУ (Юридический факультет Южно-Уральского государственного университета, 4-3 мая 2013 г.). В 2 -х частях. Ч. – .1 Челябинск: Цицеро, 357 – .2013 с.

11. Проблемы психического и физического насилия над детьми и их профилактики // Современные проблемы юридической науки: Материалы IX Международной научно-практической конференции молодых исследователей, посвященной 70 -летию ЮУрГУ, 10 -летию юридического факультета и 20 -летию юридического образования в ЮУрГУ (Юридический факультет Южно-Уральского государственного университета, 4-3 мая 2013 г.). В 2 -х частях. Ч. .1 – Челябинск: Цицеро, 357 – .2013 с.

12. Ущемление прав детей в современной России: проблемы психического и физического насилия над детьми и его профилактики // Сборник тезисов работ участников Восьмого Всероссийского конкурса молодёжи образовательных учреждений и научных организаций на лучшую работу «Моя законотворческая инициатива». – Государственная Дума ФС РФ, НС «ИНТЕРГАЦИЯ». – М., 641 – .2013 с.

13. Правовые аспекты решения проблемы насилия над инфантильными детьми // Молодежь в науке и образовании: проблемы и перспективы развития: сборник материалов по итогам III Международной научно-практической конференции 17 мая 2013 г. / Урал. гос. пед.ун-т, Екатеринбург, 185 с.

14. Бездействие экологического законодательства или «отрицательный» закон // Материалы III Всероссийской студенческой

научно-исследовательской конференции «К вершинам познания»/Филиал ТюмГНГУ в г. Ноябрьске. - Ноябрьск, 2013 .

15. Социально-правовая адаптация детей из неблагополучных семей в Российской Федерации // Устойчивое будущее России: креативная модель возможна?: материалы XII Всероссийского молодежного форума, Екатеринбург, 15 апреля 2014 г. В 2 ч. Ч.1: Секции – .4-1 Урал. институт управления – филиал РАНХиГС, 2014 284 с.

16. Общество виновно за каждую слезинку его ребенка! (Насилие над детьми – острейшая российская проблема: почему закон не защищает ребенка?) // Сборник тезисов работ участников VIII Всероссийской конференции обучающихся «НАЦИОНАЛЬНОЕ ДОСТОЯНИЕ РОССИИ». – НС «ИНТЕГРАЦИЯ», Государственная Дума ФС РФ, Минобрнауки России, Минтранс России, Минсельхоз России, РОСКОСМОС, РАЕН, РИА, РАО. – М., 1208 ,2014 с.

17. Как странно – по прежнему «слуги народные» лучше «хозяев» живут! (О дифференциации пенсионного обеспечения в Российской Федерации) // Сборник тезисов работ участников Девятого Всероссийского конкурса молодёжи образовательных учреждений и научных организаций на лучшую работу «Моя законотворческая инициатива». – Государственная Дума ФС РФ, НС «ИНТЕРГАЦИЯ». – М., 672 – .2014 с.

18. Нормирование и учет рабочего времени педагога в Российской Федерации // GLOBAL RUSSIAN CHALLENGE: между Востоком и Западом XIII Всероссийский молодежный форум 14 апреля 2015 г. В двух частях. Часть – .2 Екатеринбург: Уральский институт управления – филиал РАНХиГС, 350 – .2014 с.

19. Ненормированный рабочий день как форма принудительного труда в Российской Федерации // Законотворчество

студенческой молодежи: как жить стране в условиях современного мирового социально-политического кризиса: сборник научных трудов участников X Областного конкурса молодежи образовательных учреждений и научных организаций на лучшую работу «Моя законотворческая инициатива» / ФГБОУ ВПО «Урал. гос. пед. ун-т». – Екатеринбург, 161 – 2015 с.